

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian dalam skripsi ini yaitu insentif, tunjangan dan produktivitas kerja karyawan sehingga yang menjadi subjek penelitian adalah PDAM Tirta Anom Kota Banjar yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang pelayanan air minum.

3.2 Subjek Penelitian

3.2.1 Sejarah Subjek Penelitian

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Anom Kota Banjar didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 23 Tahun 2004 tertanggal 24 Juni 2004, dan diundangkan dalam Lembaran Daerah Kota Banjar Nomor 24 tahun 2004, seri C.

Organ perusahaan pada awalnya mengacu pada Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor : 24 Tahun 2004 tanggal 30 Juni 2004, tentang ketentuan-ketentuan pokok Badan Pengawas, Direksi dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Kota Banjar, disyahkan oleh DPRD Kota Banjar, diundangkan dalam Lembaran Daerah Kota Banjar Nomor : 24 tahun2004 seri D. Kemudian dilengkapi dengan surat Keputusan Walikota Banjar Nomor : 821.2/kpts.461/KEPEG/2004 tanggal 13 Desember 2004 tentang Direksi Perusahaan Air Minum Tirta Anom Kota Banjar.

Selanjutnya pada pertengahan tahun 2010 berdasarkan persetujuan DPRD Kota Banjar, pemerintah Kota Banjar melakukan revisi dengan mencabut peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 24 dan menetapkan Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor : 3 Tahun 2010, tentang Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Anom Kota Banjar, Lembaran Daerah Kota Banjar Nomor 3 Tahun 2010. Ditindaklanjuti dengan Peraturan Walikota Banjar Nomor : 14 Tahun 2010 tentang ketentuan-ketentuan pokok kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Anom Kota Banjar (Lembaran Daerah Kota Banjar Tahun 2010 Nomor 14 Seri E).

Tujuan didirikannya Perusahaan Daerah Air Minum adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan dan meningkatkan pelayanan akan kebutuhan air bersih/air minum bagi masyarakat yang memenuhi syarat-syarat kesehatan serta berkesinambungan.
2. Melaksanakan usaha-usaha pembangunan sesuai dengan fungsinya serta meningkatkan produksi/jasa dibidang pelayanan air bersih/air umum.
3. Untuk menjadi salah satu sarana dalam udaha Pemerintah Kota guna menambah dan menunjang sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Sesuai dengan perda Nomor 3 Tahun 2010 Pasal 52 ayat (3) bahwa pengguna laba bersih perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk dana pembangunan/Investasi 30%
- b. Untuk kontribusi PAD 25%
- c. Untuk cadangan umum 45% yang peruntukannya ditentukan oleh Direksi.

Ketentuan tentang penggunaan laba oleh PDAM sebagaimana dimaksud ayat (3) huruf a dan c, ditetapkan dengan Keputusan Walikota. Akan tetapi sehubungan dengan adanya surat edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 690/447/SJ/2009, tanggal 18 februari 2009, pemerintah daerah diminta untuk tidak menetapkan target setoran laba sebagai pendapatan PAD, sebelum cukupan pelayanan mencapai 80%.

3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan

Berikut ini merupakan Visi dan Misi PDAM Tirta Anom Kota Banjar :

1. Visi

Menjadikan PDAM Tirta Anom Kota Banjar sebagai PDAM yang profesional dibidang pelayanan air bersih mengacu pada kinerja perusahaan yang sehat serta dapat menjalankan fungsi ekonomi sebagai salah satu Pendapatan Asli Daerah.

2. Misi

- a. Memproduksi dan mendistribusikan air minum bagi pelanggan dengan memperhatikan aspek kualitas, kuantitas dan kontinuitas dengan mengutamakan kepuasan pelanggan
- b. Berperan aktif tetap menjaga kelestarian sumber air baku
- c. Meningkatkan pendapatan dan efisiensi penagihan
- d. Menurunkan tingkat pengaduan
- e. Meningkatkan efisiensi pemakai air di pelanggan
- f. Mewujudkan terciptanya budaya kerja yang positif

- g. Meningkatkan kualitas SDM agar mampu berkreasi dan berinovasi secara profesional
- h. Meningkatkan kontribusi perusahaan pada pendapatan asli daerah

3.2.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi dan Tata Kerja (STOK) Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Anom Kota Banjar berdasarkan Peraturan Walikota Banjar Nomor 14 Tahun 2010 tentang ketentuan-ketentuan pokok Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Anom Kota Banjar juga diperkuat oleh Surat Keputusan Direktur Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Anom Kota Banjar No. 18/kpts/PDAM/Bjr/VIII/2010 tanggal 31 agustus 2010 tentang struktur organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Anom Kota Banjar. Dimana kegiatan operasional perusahaan hanya dipimpin oleh 1 (satu) orang direktur yang dibantu oleh 2 (dua) orang kepala Bagian dan 4 orang Kepala Cabang/IKK.

Berdasarkan Struktur Organisasi dan Tata Kerja tersebut kegiatan operasional perusahaan sehari-hari dipimpin oleh Direktur.

a. Direktur

- Membantu Walikota atau kepala daerah, dalam melaksanakan tugasnya di bidang pelayanan penyediaan air minum kepada masyarakat.
- Memimpin, mengawasi, mengkoordinasi dan mengendalikan suatu kegiatan perusahaan dari satuan unit kerja di lingkungannya.
- Memberikan laporan, saran dan pertimbangan kepada kepala daerah tentang pengelolaan perusahaan untuk menetapkan kebijaksanaan dan keputusan.

- Mengadakan hubungan kerja dengan semua instansi baik pemerintah maupun swasta untuk kepentingan pelaksanaan tugas.
- Merencanakan dan melaksanakan program kerja sesuai dengan kebijakan Walikota atau kepala daerah dan ketentuan-ketentuan lain yang ditentukan perusahaan.
- Memelihara secara terus menerus kemampuan beroperasi para karyawan di lingkungan perusahaan.
- Memimpin rapat secara rutin maupun insidental untuk membahas secara menyeluruh penyelenggaraan tugas perusahaan.
- Bertanggung jawab terhadap kelangsungan hidup perusahaan dan pengembangannya, termasuk di dalam perhitungan untung atau rugi perusahaan dan penggunaan anggaran baik untuk investasi maupun biaya yang dikeluarkan.
- Menandatangani atau mengesahkan secara langsung dokumen atau buku atau voucher atau penerimaan atau pengeluaran uang dan barang/materil yang sifatnya non rutin.
- Bertanggung jawab dalam pembinaan disiplin dan kesejahteraan pegawai.
- Memuat laporan bulanan dari seluruh kegiatan perusahaan untuk disampaikan kepada Walikota atau kepala daerah melalui badan pengawas.
- Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan Walikota atau kepala daerah.

Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh :

- 2 (dua) orang Kepala Bagian (kepala bagian administrasi umum dan kepala bagian teknik).
- 4(empat) orang kepala cabang/IKK.
- Dalam menentukan arah Kebijakan Direktur juga dibantu oleh 3 (tiga) orang staf khusus yang berfungsi untuk memberikan masukan dan saran khususnya dalam bidang teknik.

b. Kepala Bagian Administrasi Keuangan

- Menyelenggarakan kegiatan dalam bidang tugasnya.
- Menyusun anggaran perusahaan tiap tahunnya.
- Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi sumber-sumber pendapatan serta pembelajaran dan kekayaan perusahaan.
- Bertanggung jawab terhadap kelancaran pengendalian keuangan, pembukuan dan kas.
- Memberikan laporan dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Direktur.

Dalam tugasnya dibantu oleh :

- Kepala Sub Bagian Data Rekening dan Hubungan Langganan
- Kepala Sub Bagian Umum
- Kepala Sub Bagian Kepegawaian
- Kepala Sub Bagian Keuangan
- Kepala Sub Bagian Pembukuan
- Kepala Sub Bagian Gudang dan Perlengkapan

c. Kepala Bagian Teknik

- Menyelenggarakan Kegiatan dalam bidang tugasnya
- Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan-kegiatan di bidang perencanaan teknik produksi, penelitian, perencanaan teknik dan pengembangan instansi dan bangunan-bangunan lainnya.
- Mengkoordinasi, mengendalikan dan mempertanggung jawabkan terhadap pemeliharaan instansi produksi dan sumber mata air.
- Mengkoordinasi kegiatan penguji peralatan teknik dan bahan kimia sesuai dengan spesifik yang ditentukan.
- Membuat dokumen penanaman jalur-jalur pipa daerah kapasitas volume baik yang telah ada ataupun perencanaan pemasangan pipa.
- Bertanggung jawab terhadap kelancaran produksi, distribusi dalam mencapai target yang telah digariskan atau direncanakan.
- Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan dalam rangka pelaksanaan tugasnya, memberikan laporan keterangan dan rekomendasi keatasan dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur.

Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh :

- Kepala Sub Bagian Produksi
- Kepala Sub Bagian Perencanaan
- Kepala Sub Bagian Transmisi dan Distribusi

d. Kepala Cabang Pelayanan

- Dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya, wajib menyelenggarakan kerjasama dengan semua instansi dan atau satuan organisasi dalam lingkungan perusahaan berdasarkan kebijakan Direktur.
- Pembentukan susunan organisasi dan tata kerja unit pengelolaan dan serta pengaturannya lebih lanjut akan diatur dan ditetapkan sendiri.

3.3 Metode Penelitian

3.3.1 Metode Penelitian yang digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis dengan pendekatan studi kasus. Metode deskriptif analitis adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian (Sugiyono 2013 : 3).

Menggunakan pendekatan studi kasus yaitu penelitian ilmiah yang membahas dan menganalisa masalah berdasarkan kondisi yang sebenarnya terjadi pada perusahaan yang diteliti (Mohammad Nizar, 1999 : 93).

3.3.2 Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Pemberian Insentif dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, maka yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen

Yaitu variabel bebas artinya variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya, dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka yang menjadi variabel independen adalah :

- a. Insentif (X_1) adalah sebagai imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan, dimana konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep kuantitatif karena konsep insentif menitikberatkan pada jumlah dana yang dikeluarkan untuk kesejahteraan karyawan yang bersifat rutin dengan indikator jumlah total insentif karyawan di perusahaan tersebut.
- b. Tunjangan (X_2) merupakan imbalan keanggotaan kelompok yang memberikan rasa aman kepada karyawan dan para anggota keluarganya. Tunjangan disebut juga kompensasi tidak langsung karena diberikan kepada karyawan dalam bentuk rencana (seperti asuransi kesehatan) dari pada uang tunai.

2. Variabel Dependen

Yaitu variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini dijadikan variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan (Y). Merupakan nilai output dalam hubungannya dengan satu kesatuan input tertentu, produktivitas biasanya dinyatakan sebagai imbalan atau hasil dalam proses tertentu, dengan indikatornya adalah penjualan dan total beban yang dikeluarkan oleh perusahaan atau biasa disebut output dan input.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Insentif (X_1)	Sebagai imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan (Panggabean, 2008 : 77).	Jumlah total insentif yang dikeluarkan	Rasio
Tunjangan (X_2)	Tunjangan merupakan imbalan keanggotaan kelompok yang memberikan rasa aman kepada karyawan dan para anggota keluarganya. Tunjangan disebut juga kompensasi tidak langsung karena diberikan kepada karyawan dalam bentuk rencana (seperti asuransi kesehatan) daripada uang tunai (Kaswan, 2012 : 169).	Jumlah total tunjangan yang dikeluarkan	Rasio
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Produktivitas diukur dalam bentuk rasio antara keluaran dengan masukan, formula untuk menghitung produktivitas Mulyadi (2015 : 466).	<ul style="list-style-type: none"> • $\text{Produktivitas} = \frac{\text{output}}{\text{input}}$ $= \frac{\text{Hasil Produksi}}{\text{Jam Kerja} \times \text{Tenaga kerja}}$	Rasio

3.3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan maka dibutuhkan data dan informasi yang akan mendukung penelitian ini. Dalam memperoleh data dan informasi yang akan mendukung penelitian ini, maka penulis mengumpulkan data berupa :

3.3.3.1 Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder.

Menurut Indriantoro dan Supomo (2002:47), bahwa :

“Data sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yaitu data yang diperoleh melalui buku-buku literatur, sumber data dan informasi lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti”

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam angka-angka, menunjukkan nilai terhadap besaran variabel yang diwakilinya.

3.3.3.2 Periode Yang Diteliti

Data yang dipergunakan diperoleh dengan cara menganalisa data keuangan dari PDAM Tirta Anom Kota Banjar yang diambil dari tahun 2008 – 2017 selama 10 tahun.

3.3.3.3 Prosedur Pengumpulan Data

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dalam teknik penelitian lapangan, penulis meninjau secara langsung objek penelitian untuk memperoleh data primer. Tujuan dari penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang akurat dengan cara :

a. Observasi

Yaitu pengamatan langsung dengan cara merekam kejadian, mengukur, menghitung dan mencatat kegiatan objek yang diteliti.

b. Wawancara

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak manajemen perusahaan yang berkompeten untuk memperoleh penjelasan-penjelasan yang diperlukan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

c. Studi Dokumentasi

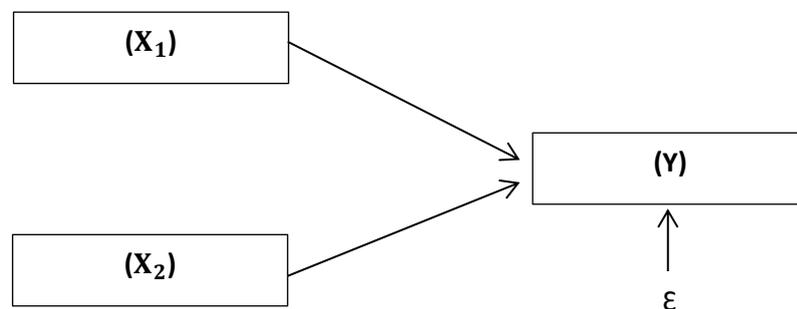
Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan penelaahan terhadap dokumen, formulir, laporan-laporan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan mendukung terhadap penelitian ini.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literatur-literatur yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

3.4 Model/Paradigma Penelitian

Bertitik tolak dari judul penelitian yaitu “Pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, maka berikut digambarkan paradigma penelitian :



Gambar 3.2

Paradigma Penelitian

Keterangan :

X_1 = Insentif dengan indikator jumlah total insentif yang dikeluarkan

X_2 = Tunjangan dengan indikator jumlah tunjangan yang dikeluarkan

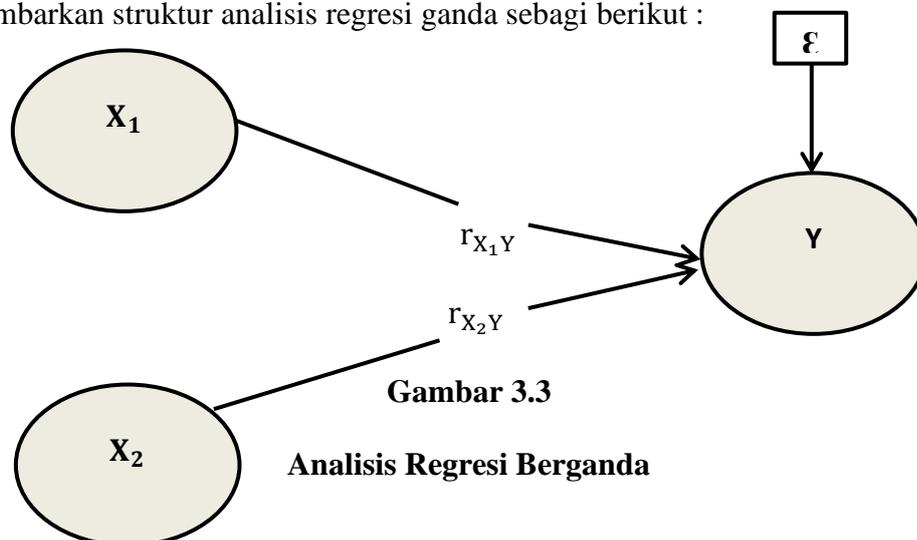
Y = Produktivitas kerja karyawan dengan indikator jumlah penjualan dikeluarkan sebagai output dalam ukuran uang (rupiah) dan jumlah biaya-biaya yang dikeluarkan sebagai input dengan ukuran uang (rupiah).

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian, dimana ada dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu Insentif (X_1) dan Tunjangan (X_2) dan satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Teknik yang digunakan adalah analisa regresi ganda. Regresi ganda yaitu regresi yang menghubungkan dua variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini digunakan apabila ingin mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Dari seluruh variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dapat digambarkan struktur analisis regresi ganda sebagai berikut :



Gambar 3.3
Analisis Regresi Berganda

Teknik data yang digunakan dalam analisis data dan rancangan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Beberapa asumsi klasik regresi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Linear Regression*) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti terdiri atas:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu :

- Jika probabilitas $> 0,05$ distribusi dari populasi adalah normal.
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam software IBM SPSS Statistics 16. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa modal regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data yang diambil berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan sampel ini akan diuji hipotesis nol bahwa sampel tersebut berasal dari populasi berdistribusi normal melawan hipotesis tandingan bahwa populasi berdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

- a. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
- b. Nilai standar *error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka tingkat kesalahan dan koefisien regresi semakin besar yang mengakibatkan standar erornya semakin besar pula. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors (VIF)*.

$$VIF = \frac{1}{1 - R_i^2}$$

Dimana R_i^2 adalah koefisien determinasi yang diperoleh dengan meregresikan variabel bebas X_1 terhadap variabel bebas lainnya. Jika nilai VIF nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat multikolonieritas (Gujarati, 2004 : 362).

3. Uji Heteroskedastisitas

Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi.

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-Glejser yaitu dengan mengregresikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (*error*) ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen) (Gujarati, 2004: 406).

Selain itu, dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 16, heteroskedastisitas juga bisa dilihat dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antar observasi yang diukur berdasarkan deret waktu dalam model regresi atau dengan kata lain *error* dari observasi yang satu dipengaruhi oleh *error* dari observasi yang lain sebelumnya. Akibat dari adanya autokorelasi dalam model regresi, koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak efisien, artinya kesalahannya menjadi sangat besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil.

Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi, dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistik Durbin-Watson (D-W):

$$D - W = \frac{\sum e_t - e_{t-1}}{\sum e_t^2}$$

Kriteria uji : bandingkan nilai D – W dengan nilai d dari tabel Durbin-Watson:

- a. Jika $D-W < d_L$ atau $D-W > 4 - d_L$, kesimpulannya pada data tersebut terdapat autokorelasi
- b. Jika $d_U < D-W < 4 d_U$, kesimpulannya pada data tersebut tidak terdapat autokorelasi
- c. Tidak ada kesimpulan jika : $d_L \leq D - W \leq d_U$ atau $d_U \leq D - W \leq 4 - d_L$

Apabila hasil uji Durbin-Watson tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak maka dilanjutkan dengan *runs test*.

2. Koefisien Kolerasi Berganda

$$R_{YX_1X_2} = \sqrt{\frac{r^2_{YX_1} + r^2_{YX_2} - 2r_{YX_1} \cdot r_{YX_2} \cdot r_{X_1X_2}}{1 - r^2_{X_1X_2}}}$$

(Sugiyono, 2013 : 297)

Keterangan :

$R_{YX_1X_2}$ = korelasi ganda antara X_1 , X_2 , secara serentak dengan variabel Y

r_{YX_1} = korelasi antara X_1 dengan Y

r_{YX_2} = korelasi antara X_2 dengan Y

$r_{X_1X_2}$ = korelasi ganda antara X_1 dan X_2

Untuk menginterpretasikan kriteria nilai koefisien korelasi maka digunakan pedoman interpretasi koefisien sebagai berikut :

Tabel 3.2

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2013 : 287)

3. Koefisien Determinasi

Lebih jelasnya, rumus koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Untuk mencari pengaruh faktor lain yang mempengaruhi variabel Y maka digunakan rumus koefisien non determinasi sebagai berikut :

$$K_{nd} = 1 - (r)^2 \times 100\%$$

Selanjutnya dilakukan hipotesis operasional, penetapan tingkat signifikansi, kaidah keputusan dan penarikan kesimpulan, sebagai berikut :

a. Hipotesis

$H_{a_1}, \rho_{YX_1} \neq 0$: Insentif berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_{o_1}, \rho_{YX_1} = 0$: Insentif tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_{a_2}, \rho_{YX_2} \neq 0$: Tunjangan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_{o_2}, \rho_{YX_2} = 0$: Tunjangan tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_{a_3}, \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} \neq 0$: Insentif dan Tunjangan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_{a_3}, \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = 0$: Insentif dan Tunjangan secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Uji Signifikasi

Untuk menguji signifikasi dilakukan dua pengujian, yaitu :

- 1) Secara parsial menggunakan uji t (Sugiyono 2013 : 300)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- 2) Secara simultan menggunakan uji F (Sugiyono 2013 : 297)

$$F = \frac{r^2(n-k-1)}{k(1-r^2)}$$

Daerah kritis dapat dicari dengan melihat tabel. Nilai tabel dapat dicari pada tabel t yakni nilai t dari $\alpha=0,05$ dengan derajat kebebasan df : n-2.

c. Kriteria pengujian

- 1) Secara parsial

Ho diterima dan Ha ditolak jika $t_{hitung} \leq 1/2\alpha$

Ho ditolak dan Ha diterima jika $t_{hitung} \geq 1/2\alpha$

- 2) Secara simultan

Tolak Ho jika $F_{hitung} \geq 1/2\alpha$ dan diterima Ho jika $F_{hitung} \leq 1/2\alpha$

4. Persamaan Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variasi- variasi variabel X terhadap Y, dengan rumus :

$$\check{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Sugiyono 2013 : 298)

Keterangan :

\check{Y} = Produktivitas kerja karyawan

b_0 = Konstanta

e = *Standar error*

b_1, b_2 = Koefisien regresi (nilai pengaruh perubahan yaitu suatu bilangan yang menunjukkan pengaruh insentif dan tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan)

X_1 = Insentif (Rp.)

X_2 = Tunjangan (Rp.)

5. Penarikan Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian, akan dilakukan analisa secara kuantitatif. Dari hasil analisa tersebut akan ditarik kesimpulan, apakah hipotesis yang telah ditetapkan itu diterima atau ditolak. Untuk perhitungan alat analisis dalam pembahasan akan digunakan *SPSS* versi 16.00 agar hasil yang dicapai akurat.