

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yaitu Karyawan Bagian Produksi di PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya. Dengan ruang lingkup penelitian yaitu pengaruh Tunjangan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), terhadap Prestasi Kerja (Y).

3.1.1 Sejarah Singkat PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya

PT. Hini Daiki Indonesia berdiri pada tanggal 2 Juli 1985 atas prakarsa dan kerjasama antara Mr. Hirokazu Kanagawa dari pihak Jepang dan R. Roni Rubiana dan pihak Indonesia. Mr. Hirokazu Kanagawa tidak saja mempunyai perusahaan di Indonesia, akan tetapi juga memiliki perusahaan lain di Jepang dengan nama DAIKI. Co. Ltd.

Adapun latar belakang pendirian perusahaan produsen topi ini yaitu untuk melebarkan sayap perusahaan, dengan membuat jenis topi yang bahan dasarnya diambil dan anyaman pandan dan panama. Hal ini didasarkan pada kemampuan Mr. Hirokazu Kanagawa yang telah berpengalaman dalam pembuatan topi di Jepang selama kurang lebih 40 tahun. Mr. Hirokazu Kanagawa melebarkan sayap perusahaannya ke Indonesia disebabkan Indonesia memiliki sumber daya alam yang banyak sekali. Indonesia dikenal karena produksi anyaman yang dibuat dalam berbagai corak kerajinan dengan kualitas tinggi. Informasi tentang bahan anyaman pandan dan panama memang telah dikenalnya melalui media dan kepariwisataan di Indonesia, yang konsentrasinya ada di pulau Jawa, tepatnya di

Jawa Barat, yaitu di Tasikmalaya. Namun demikian, pengrajin anyaman tersebut tidak saja berada di Tasikmalaya, tetapi sebagian besar di Gombong, Jawa Tengah.

3.1.1 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Dalam penerapan manajerial perusahaan, PT. Hini Daiki Indonesia Industry Tasikmalaya membagi tugas, wewenang dan tanggung jawab kerja dalam setiap bagian-bagian perusahaan. Adapun struktur organisasi PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya penulis disajikan pada Lampiran 1.(terlampir).

Adapun *job description* di PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya sebagai berikut:

1. Direktur Utama
 - a. Menetapkan kebijakan perusahaan, serta sebagai pengambil keputusan di perusahaan.
 - b. Memimpin jalannya rapat di perusahaan.
 - c. Membuat rencana kerja dan pelaksanaannya.
 - d. Mengoordinir seluruh staf dan karyawan perusahaan
2. Direktur
 - a. Mewakili direktur apabila berhalangan
 - b. Mengawasi lancarnya kegiatan operasional di perusahaan
 - c. Membantu direksi dalam menetapkan kebijakan perusahaan

3. Kepala Bagian Administrasi

- a. Mengawasi anggaran permintaan dan piutang, penjualan tunai, dan penerimaan lainnya dengan cara memeriksa dan membandingkan setiap penerimaan kas atau bank
- b. Mengawasi anggaran pengeluaran kas untuk keperluan pembelian, pembayaran hutang, serta biaya lainnya.
- c. Memeriksa laporan harian kas besar atau kecil, dan laporan rekonsiliasi bank bulanan, *cash inflow*, dan *budget*.

4. Bagian Humas dan Personalia

- a. Mengkoordinir seksi-seksi yang ada di bawah tanggung jawabnya
- b. Menampung dan menganalisa setiap permohonan penambahan karyawan dan bagian lain yang diperlukan untuk diajukan kepada direktur
- c. Melakukan pemasangan iklan untuk mencari tenaga kerja yang sesuai kebutuhan dengan persetujuan direktur, yang diketahui oleh biro umum
- d. Melakukan seleksi terhadap calon karyawan
- e. Mewakili perusahaan dalam hubungannya dengan serikat buruh.
- f. Berperan aktif dalam Human Resources Development
- g. Merekrut, menyeleksi, mendidik dan menempatkan pegawai baru sesuai dengan bagian dan keahliannya.
- h. Melakukan mutasi karyawan dan demosi karyawan sampai dengan promosi karyawan.

- i. Memberikan kesempatan untuk berkarier kepada setiap pegawai untuk lebih meningkatkan keahlian dan keterampilannya.

5. Bagian Ekspor dan Impor

- a. Melakukan penjualan untuk ekspor dan impor
- b. Memperluas jaringan pasar terutama untuk pasar impor selain ke negara lain
- c. Bekerjasama dengan beberapa perusahaan yang sejenis baik perusahaan domestik maupun internasional untuk memperluas pasar.
- d. Memastikan bahwa kualitas produk baik ekspor dan impor tetap terjaga.

6. Bagian Administrasi

- a. Mengkoordinir aktivitas setiap seksi yang berada di bawah tanggung jawabnya
- b. Bekerja sama dengan kepala bagian pembukuan dalam rangka menyusun laporan keuangan untuk di sampaikan Direktur.
- c. Memberi pelayanan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan
- d. Membuat laporan mengenai perusahaan untuk diberikan kepada direktur

7. Bagian Keuangan dan Pembukuan

- a. Membuat catatan mengenai segala aktivitas dalam bidang keuangan perusahaan

- b. Mengkoordinir semua aktivitas dalam setiap seksi yang berada di bawah tanggung jawabnya
- c. Bekerja sama dengan kepala bagian keuangan untuk menyusun laporan keuangan perusahaan

8. Bagian Security

- a. Bertanggung jawab penuh atas keamanan perusahaan selama 24 jam penuh.
- b. Mengawasi dan mengamankan perusahaan baik internal maupun eksternal perusahaan, yaitu meliputi ketertiban umum, pengamanan jaringan instalasi yang berhubungan dengan produksi, serta mengawasi jalannya perusahaan.
- c. Mengamankan segala hal yang tidak diinginkan dengan cara-cara yang baik.

9. Bagian Gudang

- a. Mengkoordinir dan menjaga tata tertib atau disiplin kerja seluruh seksi yang selalu berada di bawah tanggung jawabnya
- b. Memonitor keadaan persediaan perusahaan untuk di sampaikan
- c. Membuat bon permintaan suatu persediaan yang di butuhkan oleh seksi-seksi yang berada di bawah tanggung jawabnya
- d. Menjaga keamanan persediaan perusahaan yang berada di gudang
- e. Menyusun laporan pertanggung jawaban untuk disampaikan kepada direktur melalui bagian produksi

10. Bagian Pengawasan Produksi

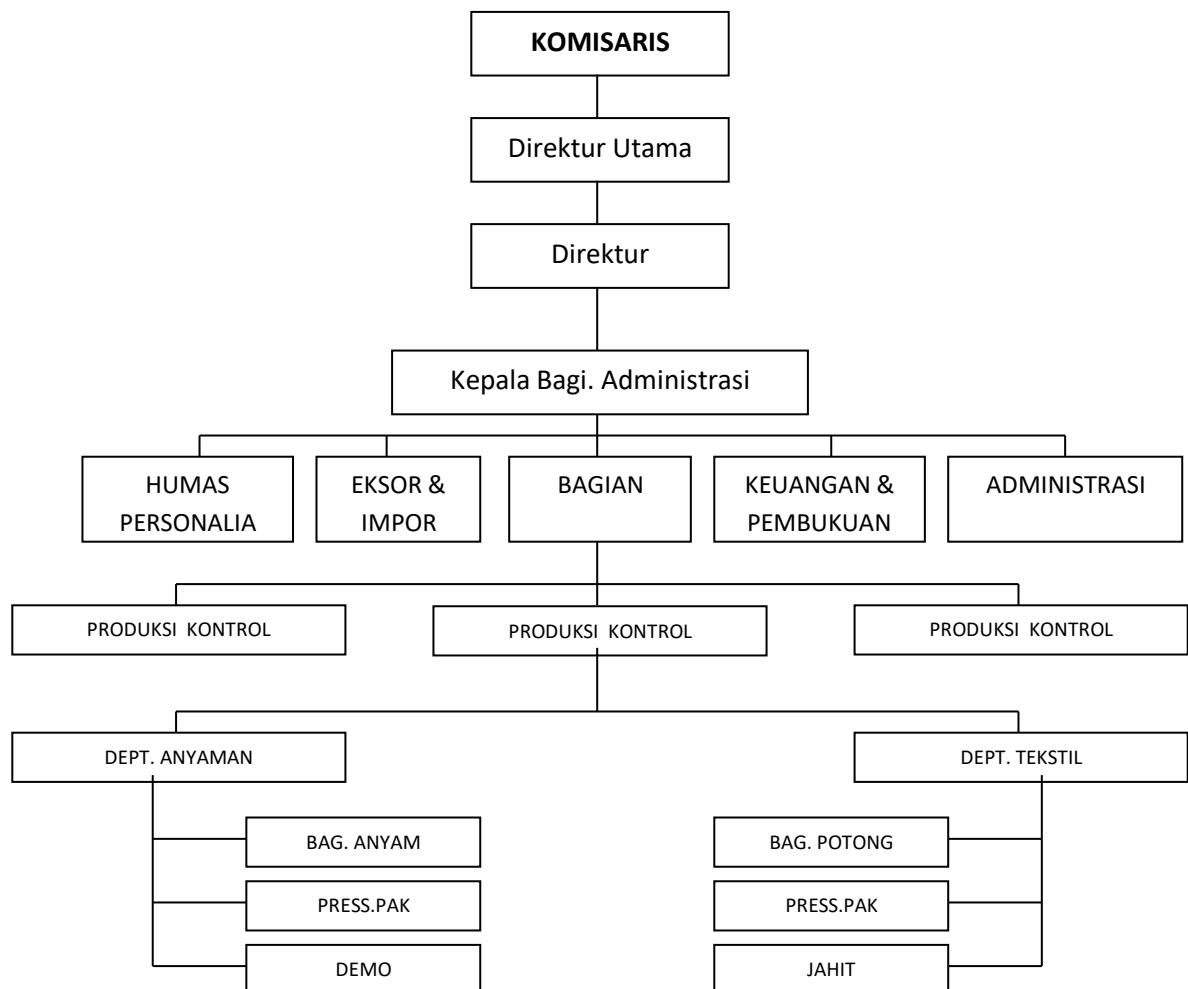
- a. Menentukan banyaknya persediaan bahan baku bahan pembantu, dan persediaan lainnya yang ada di gudang
- b. Membuat perintah kepada bagian produksi dan bagian pelaksanaan produksi mengenai jumlah produksi yang harus dicapai pada periode tertentu.
- c. Memeriksa kualitas barang bahan baku, bahan pembantu, agar sesuai dengan standar yang diinginkan oleh perusahaan
- d. Bersama kepala bagian produksi melakukan pemeriksaan atas hasil produksi sejak awal proses
- e. Menyusun laporan pertanggung jawaban atas tugas yang telah didelegasikannya

11. Kepala Bagian Produksi

- a. Meneruskan perintah produksi yang diterima dari kepala biro produksi kepada setiap seksi yang berada di bawah tanggung jawabnya
- b. Bersama kepala biro produksi memeriksa kualitas sabun agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan
- c. Mengatur pelaksanaan produksi agar proses produksi berjalan secara efektif dan efisien
- d. Memeriksa dan menanda tangani bon permintaan persediaan yang dibuat masing-masing kepala seksi dalam rangka memenuhi kebutuhan produksi sesuai dengan perintah produksi

12. Bagian Teknik

- a. Memelihara mesin-mesin operasi produksi baik untuk departemen anyaman maupun departemen tekstil
- b. Membuat *plant lay out* secara tepat untuk memudahkan produksi agar efektif dan efisien.
- c. Memperbaiki mesin-mesin produksi apabila terjadi kerusakan.



Sumber : PT HINI DAIKI

Gambar 3.1

Struktur Organisasi Perusahaan

3.1.3 Aktivitas Usaha

Kegiatan usaha yang dilakukan PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya tidak hanya memproduksi barang dan anyaman saja, melainkan juga memproduksi topi dan kain serta barang lainnya seperti tas, sandal dan ikat pinggang. Topi dan kain ini biasa disebut dengan istilah topi tekstil, dimana pembuatannya bersifat maklum, yaitu dibuat sesuai dengari pesanan dan Daiki Co. di Jepang.

Adapun tujuan pembuatan topi tekstil adalah khusus untuk ekspor ke Jepang dan tidak dipasarkan di Indonesia, sedangkan untuk topi anyaman selain untuk pasaran ekspor juga dipasarkan di Indonesia. Daerah-daerah tujuan pemasaran yaitu :

Bandung, Jakarta, Bogor, Cirebon, Yogyakarta, Surabaya, Semarang, Solo, Madiun, Magelang, Bali, Lombok, Palembang dan hampir seluruh kota di Indonesia.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, menurut Singarimbun dan Effendi (2015: 32) metode survey adalah salah satu metode penelitian yang menitikberatkan kepada hubungan relasional yang mempelajari hubungan variabel-variabel yang diteliti, pada umumnya penelitian ini menggunakan sampel yang mewakili seluruh populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini dilakukan terutama untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara Tunjangan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan Prestasi Kerja (Y). Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini disajikan dalam tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Tunjangan (X_1)	kompensasi tambahan (<i>financial</i> atau <i>non financial</i>) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka di PT. Hini Daiki Indonesia	1. Tingkat Pencapaian Kinerja pegawai 2. Tingkat Kehadiran menurut hari dan jam kerja 3. Ketaatan pada Disiplin pegawai	- Kualitas Kerja - Kuantitas Kerja - Ketepatan Waktu - Absensi Harian - Ketepatan Masuk Kerja - Pulang sebelum Waktunya - Tingkat Kedisiplinan - Kepatuhan - Sanksi pelanggaran	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Lingkungan Kerja (X₂)	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan di PT. Hini Daiki Indonesia	1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Bising 4. Penggunaan Warna 5. Ruang Gerak 6. Keamanan Bekerja	- tingkat penerangan ruangan produksi - tingkat suhu udara - tingkat kebisingan - tingkat penggunaan warna - keleluasaan untuk bergerak - keselamatan kerja pegawai	Ordinal
Prestasi Kerja (Y)	prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan di PT. Hini Daiki Indonesia	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Hubungan kerja 4. Kepemimpinan 5. Kehati-hatian 6. Pengetahuan 7. Kerajinan 8. Kesetiaan 9. Keandalan kerja 10. Inisiatif	- Kinerja yang ditunjukkan - Target kerja yang dapat dicapai - Sikap terhadap sesama karyawan - Cara atau Gaya dalam memimpin tim - Perhatian terhadap keselamatan kerja - Kemampuan terhadap pengetahuan dan prosedur kerja - Kecakapan dan dalam melaksanakan tugas - Loyalitas terhadap perusahaan - Keandalan dalam melaksanakan tugas - Kemampuan dalam menyelesaikan hal – hal baru dalam tugas	Ordinal

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain :

1. *Interview* yaitu dengan cara wawancara yang dilakukan langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.
2. *Kuesioner* yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti pada konsumen.
3. Studi dokumentasi teknik ini bertujuan untuk mendapatkan data sekunder, yaitu dengan cara mempelajari dokumen – dokumen yang ada di objek penelitian serta bahan – bahan bacaan berupa buku – buku manajemen serta sumber lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

3.2.2.1 Jenis Data

Jenis-jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber data, dimana penelitian ini meliputi Tunjangan dan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan cara tidak langsung dari objek penelitian.

3.2.2.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibedakan dalam 2 bagian, yaitu :

a) Sumber Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui pengisian kuesioner yang disebarkan kepada para Karyawan Bagian Produksi di PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya meliputi Tunjangan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

b) Sumber Data Sekunder

Yaitu data yang dikumpulkan dari pihak lain yang mana data tersebut mereka jadikan sebagai sarana untuk kepentingan mereka sendiri, data sudah ada atau tersedia yang kemudian diolah kembali untuk tujuan tertentu, data ini berupa sejarah dan keadaan perusahaan, literatur, artikel, tulisan ilmiah yang dianggap relevan dengan topik di atas.

3.2.2.3 Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen utama yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner. Bentuk pertanyaan yang digunakan kuesioner adalah struktur *non disqued*, yaitu bentuk pertanyaan yang telah disusun sebelumnya dengan tujuan agar maksud pertanyaan dapat diketahui dengan jelas, dengan kombinasi pilihan ganda yang berisi seperangkat pertanyaan responden mengenai suatu objek sikap. Setiap jenis responden dinilai dengan menggunakan skala sikap yang berpedoman kepada skala likert. Sikap – sikap pertanyaan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Setiap jenis responden dinilai sesuai arah pertanyaan yaitu :

- a. Untuk pertanyaan positif skala nilai yang dipergunakan adalah 5-4-3-2-1
- b. Untuk pertanyaan negatif skala nilai yang dipergunakan adalah 1-2-3-4-5

3.2.2.4 Uji Alat Pengumpulan Data

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

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

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

Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau satu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur Ghiselli *et al* (dalam Singarimbun dan Effendi, 2015: 164). Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasarnya. Validitas juga berhubungan dengan kenyataan (*actually*). Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pertanyaan melalui total skor, dengan menggunakan rumus korelasi produk momen. Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel yaitu angka kritis tabel korelasi dengan derajat kebebasan ($dk = n - 2$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$.

Kriteria Pengujian:

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

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

Menurut Sekaran (dalam Singarimbun dan Effendi, 2015: 164) reliabilitas suatu pengukur menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu konsep dan berguna untuk mengakses “kebaikan” dari suatu pengukur. Suatu pengukur dikatakan reliabel (dapat diandalkan) jika dapat dipercaya. Supaya dapat dipercaya, maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan menggunakan teknik *cronbach*. Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS versi 21.00. Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan reliabel.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan gugur (tidak reliabel).

3.2.2.5 Populasi Sasaran

Adapun pengertian populasi menurut Sugiyono (2015: 55) “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian Produksi PT. Hini Daiki Indonesia yaitu sebanyak 98 orang. (Sumber: HRD PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya).

3.2.2.6 Teknik Penarikan Sampel

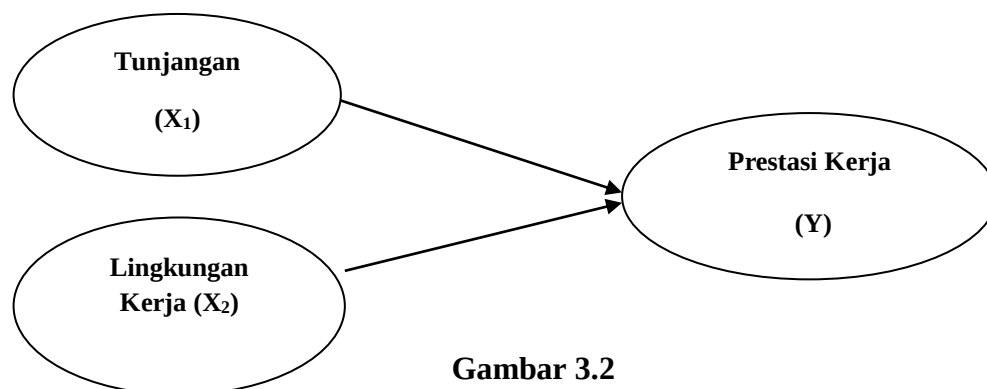
Sampel adalah sebagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data. Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua

anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015: 91).

Mengutip pendapat Arikunto (2013: 80), apabila populasi kurang dari 100 orang, maka diambil keseluruhannya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Namun apabila jumlah populasinya lebih dari 100 orang, maka sampel diambil sebesar 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Berdasarkan pendapat tersebut yang menjadi sampel penelitian ini adalah karyawan pada Bagian Produksi di PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya, yaitu sebanyak 98 orang yang merupakan seluruh karyawan bagian produksi di PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya..

3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui lebih jelas pengaruh Tunjangan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja, maka penulis menyajikan paradigma seperti yang tersaji pada Gambar 3.1 berikut ini:



Gambar 3.2
Model Penelitian

3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh Tunjangan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Alat yang analisis yang digunakan adalah:

3.4.1 Analisis Deskriptif Kuesioner

Untuk memperoleh data yang akan dianalisis atas kedua variabel tersebut dalam penelitian ini akan digunakan daftar pernyataan, dari setiap pernyataan yang dimiliki pilihan jawaban responden, bentuk jawaban bernotasi / huruf SS, S, TAP, TS, dan STS dengan penilaian skor 5-4-3-2-1 untuk pernyataan positif dan 1-2-3-4-5 untuk pernyataan negatif.

Skor tersebut didasarkan skala likert dengan pernyataan terstruktur sehingga akan mendekati harapan jawaban akan semakin tinggi nilai skor (Sugiyono, 2015 : 152). Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2		
Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Positif		
Nilai	Notasi	Predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	TAP	Tidak Ada Pendapat
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

(Sumber: Sugiyono, 2015: 152)

Tabel 3.3

Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Negatif		
Nilai	Notasi	Predikat
1	SS	Sangat Setuju
2	S	Setuju
3	TAP	Tidak Ada Pendapat
4	TS	Tidak Setuju
5	STS	Sangat Tidak Setuju

(Sumber: Sugiyono, 2015: 152)

Selanjutnya dilakukan pengukuran dengan presentase dan skoring dengan menggunakan rumus Sugiyono (2015: 152)

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X = jumlah presentase jawaban

F = jumlah jawaban frekuensi

N = jumlah responden

Setelah diketahui itu maka nilai dari keseluruhan indikator dapat ditentukan interval, perinciannya adalah sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kriteria pertanyaan}}$$

Keterangan:

NJI = Interval untuk menentukan tinggi sekali, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah suatu interval.

Kriteria pertanyaan = Untuk menentukan klasifikasi penilaian.

3.4.2 Metode Successive Interval

Untuk melakukan merubah skala ordinal menjadi skala interval dalam penelitian ini digunakan *Metode Succesive Interval*. Menurut Al-Rasyid (2014: 131), menyatakan bahwa skala *likert* jenis ordinal hanya menunjukkan rangkingnya saja. Oleh karena itu, variabel yang berskala ordinal terlebih dahulu ditransformasikan menjadi data yang berskala interval. Adapun langkah kerja *menthod of successive interval* adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan nilai jawaban dan setiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner
2. Untuk setiap pertanyaan tersebut, lakukan perhitungan ada berapa responden yang menjawab skor 1,2,3,4,5 = frekuensi (f)
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya n responden dan hasilnya = (p)
4. Kemudian hitung proporsi kumulatifnya (Pk)
5. Dengan menggunakan tabel normal, dihitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Tentukan nilai densitas normal (f_d) yang sesuai dengan nilai Z
7. Tentukan nilai interval (scale value) untuk setiap skor jawaban dengan rumus sebagai berikut

$$SV = \text{Scale Value} = \frac{(\text{Density At Lower Limit})(\text{Density At Upper Limit})}{\text{Area Under Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

8. Sesuaikan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negative yang terbesar) diubah menjadi sama dengan jawaban responden yang terkecil melalui transformasi berikut ini :

$$\text{Transformasi scale value : } SV = SV + (SV \text{ min}) + 1$$

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi dikatakan akurat apabila estimator-estimator dari koefisien regresi memenuhi asumsi BLUE (Best Linear Unsiair Unbiased Estimator). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik (Ghozali, 2015: 75). Adapun penghitungan uji asumsi klasik tersebut dibantu dengan SPSS 20.0 dengan pengujian sebagai berikut:

a. Uji normalitas

Pada pengujian normalitas, untuk mengetahui apakah residualnya berdistribusi secara normal sesuai asumsi regresi dengan *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Cara untuk menentukan data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan rasio *skewness* dan rasio *kurtosis*. Rasio *skewness* dan rasio *kurtosis* dapat dijadikan petunjuk apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Rasio *skewness* adalah nilai *skewness* dibagi dengan *standard error skewness*; sedang rasio *kurtosis* adalah nilai *kurtosis* dibagi dengan *standard error kurtosis*. Sebagai pedoman, bila rasio *kurtosis* dan *skewness* berada diantara -2 hingga $+2$, maka distribusi data adalah normal (Gujarati, 2013: 53).

b. Uji Heterokedastis

Heteroskedastis terjadi apabila variabel gangguan tidak mempunyai varians yang sama untuk semua observasi. Akibat dari adanya heteroskedastis, penaksiran OLS tetap tidak bias tetapi tidak efisien. Untuk menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heterokedastisitas

atau tidak salah satunya dengan Uji *Glejser*. Uji *Glejser* secara umum dinotasikan sebagai berikut:

$$|e| = b_1 + b_2 X_2 + v$$

Dimana:

$|e|$ = Nilai Absolut dari residual yang dihasilkan dari regresi model

X_2 = Variabel penjelas

Bila variable penjelas secara statistic signifikan mempengaruhi residual maka dapat dipastikan model ini memiliki masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah adanya suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditentukan adanya korelasi di antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi di antara variabel bebas.

Cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas adalah:

- Besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai VIF di sekitar angka 1, batas VIF adalah 10 dan mempunyai angka tolerance mendekati 1.

- Besaran Korelasi Antar Variabel Bebas

Koefisien korelasi antar variabel bebas harus lemah (di bawah 0,90) maka merupakan indikasi adanya multikolinearitas.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi (hubungan) yang terjadi diantara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu.

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi salah satunya dengan Uji *Durbin Watson (DW Test)*. Uji ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*First Order Autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *Intercept* dalam model regresi dan tidak ada *variable lag* diantara variable penjelas. Keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

- Bila nilai DW berada diantara d_u sampai dengan $4 - d_u$ maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, tidak ada autokorelasi.
- Bila nilai DW lebih kecil daripada d_L , koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi positif.
- Bila nilai DW terletak diantara d_L dan d_u , maka tidak dapat disimpulkan.
- Bila nilai DW lebih besar daripada $4 - d_L$, koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi negatif.
- Bila nilai DW terletak antara $4 - d_u$ dan $4 - d_L$, maka tidak dapat disimpulkan.

3.4.4 Analisis Regresi Berganda

Untuk mengukur pengaruh tunjangan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja digunakan analisis statistik, yaitu analisis regresi berganda. Adapun analisis regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

a = Nilai Y bila X = 0 (Nilai konstanta)

b₁, b₂ = Arah koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X₁ = Tunjangan

X₂ = Lingkungan Kerja

3.4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh yang terjadi yang dapat dihitung dengan rumus:

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

(Sugiyono, 2015: 155)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh faktor lain di luar variabel yang diteliti dapat dipergunakan koefisien non determinasi yang dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$Knd = (1 - r^2) \times 100\% \quad (\text{Sugiyono, 2015: 155})$$

Untuk mempermudah perhitungan digunakan SPSS versi 20.

3.4.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis akan dimulai dengan penetapan hipotesis operasional penetapan tingkat signifikan, uji signifikansi, kriteria dan penarikan kesimpulan.

1. Penetapan Hipotesis Operasional

a. Secara Simultan

$H_0 : \rho = 0$ Tunjangan dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya

$H_a : \rho \neq 0$ Tunjangan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.

b. Secara Parsial

$H_{01} : \rho = 0$ Tunjangan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya

$H_{a1} : \rho \neq 0$ Tunjangan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya

$H_{02} : \rho = 0$ Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya

$H_{02} : \rho \neq 0$ Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya

2. Penetapan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 95% ($\alpha = 0,05$) yang merupakan tingkat signifikansi yang sering digunakan dalam ilmu sosial yang menunjukkan ketiga variabel mempunyai korelasi cukup nyata.

3. Uji Signifikansi

- a. Secara simultan menggunakan uji F
- b. Secara parsial menggunakan uji t

4. Kaidah Keputusan

Secara parsial

Jika significance $t < (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak H_a diterima

Jika significance $t > (\alpha = 0,05)$, maka H_0 diterima H_a ditolak

Secara simultan

Jika significance $F < (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak H_a diterima

Jika significance $F > (\alpha = 0,05)$, maka H_0 diterima H_a ditolak

5. Penarikan Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian seperti tahapan di atas maka akan dilakukan analisis secara kuantitatif. Dari hasil analisis tersebut akan ditarik kesimpulan apakah hipotesis yang ditetapkan dapat diterima atau ditolak.