

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek penelitian yang akan diteliti adalah tenaga kerja bagian kasir di CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi Tasikmalaya yang berralamatkan di Jl. Bebedahan Kel. Lengkong Kec. Tawang Kota Tasikmalaya. Adapun ruang lingkup penelitian hanya untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh sistem pengupahan dan program insentif terhadap motivasi kerja pada tenaga kerja bagian kasir di CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi.

3.1.1 Sejarah Singkat Tasik Company (TASCO) Sejahtera Abadi

Tasco Minimart merupakan perusahaan retail lokal Tasikmalaya. Kapanjangan dari Tasco itu sendiri adalah Tasik Company dengan slogan murah, lengkap & nyaman. Kami hadir menjadi bagian dalam bisnis minimarket dengan tujuan memenuhi kebutuhan sehari-hari konsumen dan memberikan manfaat untuk masyarakat sekitar. Harapan kami mampu memberikan stimulus terhadap pengusaha- pengusaha lokal, untuk semangat bersaing dan mampu menjadi tuan rumah dikotanya sendiri.

Dalam menghadapi pertumbuhan dunia usaha Retail yang semakin marak dan penuh persaingan dibutuhkan inovasi, fleksibilitas dan dinamis agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Dengan demikian kami menerapkan sistem pelayanan “5 S” yaitu: senyum, salam, sapa, sopan, santun. Sistem pelayanan ini di terapkan pada setiap karyawan untuk meningkatkan

pelayanan sehingga konsumen bisa merasakan kepuasan saat berbelanja di Tasco Minimart ini.

Sistem pelayanan ini masih terus di kembangkan dan terus dilakukan perbaikan yang bertujuan untuk memberikan hasil yang maksimal untuk perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.



Gambar 3. 1 Logo Perusahaan

Sampai saat ini Tasco Minimart mempunyai 22 Cabang di Tasikmalaya, yaitu:

1. Tasco Cisalak

Tasco Cisalak adalah Tasco pertama yang beroperasi. Tasco Cisalak didirikan pada tanggal 26 Februari 2012 dan beralamat di jalan Raya Nusa Indah 81 RT.005/014 Kelurahan Nagarsari, Kecamatan Cipedes, Kota Tasikmalaya.

2. Tasco Cikalang

Didirikan pada tanggal 29 Maret 2013, yang beralamat di jalan Siliwangi Nomor 41 RT 003/006 Kelurahan Cikalang, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya

3. Tasco Padasuka

Didirikan pada tanggal 14 Januari 2014, yang beralamat di jalan Padasuka No. 58 RT 002/004 kelurahan Lengongsari, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya.

4. Tasco Bebedahan

Didirikan pada tanggal 26 Desember 2015, yang beralamat di jalan Bebedahan I No. 20 RT.006/007 Kelurahan Lengongsari, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya.

5. Tasco Indihiang

Didirikan pada tanggal 10 Juni 2016, yang beralamat di jalan Ibrahim Adjie No 21 RT. 006/007 Kelurahan Indihiang, Kecamatan Indihiang, Kota Tasikmalaya.

6. Tasco Kalangsari

Didirikan pada tanggal 06 Mei 2017, yang beralamat di jalan Dr. Moch. Hatta No.139 Kelurahan Sukamanah, Kecamatan Cipedes, Kota Tasikmalaya.

7. Tasco Panglayungan

Didirikan pada tanggal 13 Agustus 2017, yang beralamat jalan Dinding Ari Raya No.12 Bumi Resik Panglayungan (BRP) Rt.002/018 Kelurahan Panglayungan Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya.

8. Tasco Siliwangi

Didirikan pada bulan Oktober 2017, yang beralamat jalan siliwangi no.67 RT.003/009 Kelurahan Kahuripan Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya.

9. Tasco Paseh

Didirikan pada tanggal 17 Agustus 2018. Yang beralamat jalan Paseh No.321 RT.003 RW.006 Kelurahan Tuguraja Kecamatan. Cihideung Kota Tasikmalaya.

10. Tasco Kawalu

Didirikan pada tanggal dan beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan No 206 RT.002 RW.012 Kelurahan Karsamenak Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.

11. Tasco Tamansari

Didirikan pada bulan Juli 2019 dan beralamat di Jalan Tamansari Blok Babakan Muncang, Kelurahan Karsamenak, Kecamatan Kawalu, Kota Tasikmalaya.

12. Tasco Sambongjaya

Didirikan pada bulan September 2019 dan beralamat di Jl. Sambongjaya, babakan blok desa kolot rt/rw 001/013 kelurahan sambongjaya, kecamatan mangkubumi.

13. Tasco Cinehel, Jl. Cinehel no 45. Rt 01, Rw 06, Kelurahan Nagarasari, Kecamatan Cipedes.

14. Tasco Gobras, Jl. Tamansari, blok III.A.1 Rt/Rw 03/04 kelurahan sukahurip, kecamatan Tamansari

15. Tasco Cilembang, Jalan Letkol Re Djaelani, No 3, RT/RW 02/14 Kelurahan Cilembang, Kecamatan Cihideung. Kota Tasikmalaya.

16. Tasco Cilendek, Jalan Cilendek, Kp. Pabrik Rt/Rw 003/002, kelurahan Kotabaru, Kecamatan Cibeureum

17. Tasco Manonjaya, Jl. Manonjaya, blok Kaum Kidul, RT/01 RW 01, Desa Manonjaya, Kecamatan Manonjaya, Kabupaten Tasikmalaya.

18. Tasmart Ciawi, Kp. Panulisan, Jl. Raya Utara Ciawi, Rt/002 Rw/001 Desa Kurniabakti, Kecamatan Ciawi, Kabupaten Tasikmalaya.

19. Tasco purbaratu, Jl.Purbaratu, Blok Cihajikaler, kelurahan Sukanagara. Kecamatan Purbaratu, Kota Tasikmalaya.

20. Tasco Gegernoong, Jl, Tamansari, Rt 03, Rw 01 Blok Sayuran, kelurahan Tamanjaya, Kecamatan Tamansari, Kota Tasikmalaya

21. Tasco Jiwa Besar, Jl Paseh Tuguraja, No.74 Belokan Jiwa Besar, Kelurahan Tuguraja Kecamatan Cihideung.

22. Tasco Mangkubumi, Jl. AH. Nasution, Blok Gunung Karet, Kelurahan Mangkubumi, Kecamatan Mangkubumi, Kota Tasikmalaya

3.1.2 Visi Dan Misi CV. Tasik Company (TASCO) Sejahtera Abadi

A. Visi

Menjadi pengusaha retail nomor satu di hati konsumen luas, bersaing dalam lingkup nasional dan mampu memenuhi kebutuhan pokok dengan kualitas.

B. Misi

1. Memberikan manfaat terhadap lingkungan sekitar, Owner, distributor, sales & karyawan.
2. Menjadi sahabat konsumen dalam memenuhi kebutuhan sehari – hari.
3. Senantiasa ramah, memberikan kenyamanan, dan kesenangan bagi konsumen yang berbelanja
4. Memajukan negara dengan ikut serta memberikan lapangan kerja.
5. Menciptakan strategi untuk persaingan yang sehat dalam bisnis retail yang lebih maju.

3.1.3 Kategori Produk di CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi

Adapun beberapa kategori barang yang kami jual di Tasco Minimarket, yaitu:

Tabel 3. 1 Kategori Produk di CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi

| No. | KATEGORI FOOD & DRINK |
|-----|--|
| 1. | Makanan Snack Wafer & Biscuit Coklat & Permen Nugget & Daging Instan |

| | | |
|------------|---|--|
| | | Chiki Agar-agar Roti Mie Bubur |
| 2. | Minuman | Cair Serbuk Kopi, Teh & Sereal Bumbu Dapur Bahan Kue Susu Kental, Cair, Bubuk Ice Cream |
| Sembako | | |
| No. | NON FOOD & NON DRINK | |
| 1. | Perabot Rumah Tangga | |
| 2. | Perawatan Rumah Tangga Perawatan Pria & Wanita | Sabun Shampo Sikat Gigi Pasta Gigi Parfume / Deodoran Pembersih Wajah Hand & Body Minyak Rambut |
| 3. | Rokok | |
| 4. | Perawatan Bayi | |

3.1.4 Jumlah Karyawan CV. Tasik Company (TASCO) Sejahtera Abadi

Berikut adalah banyaknya jumlah karyawan di CV. Tasik Company (Tasco)

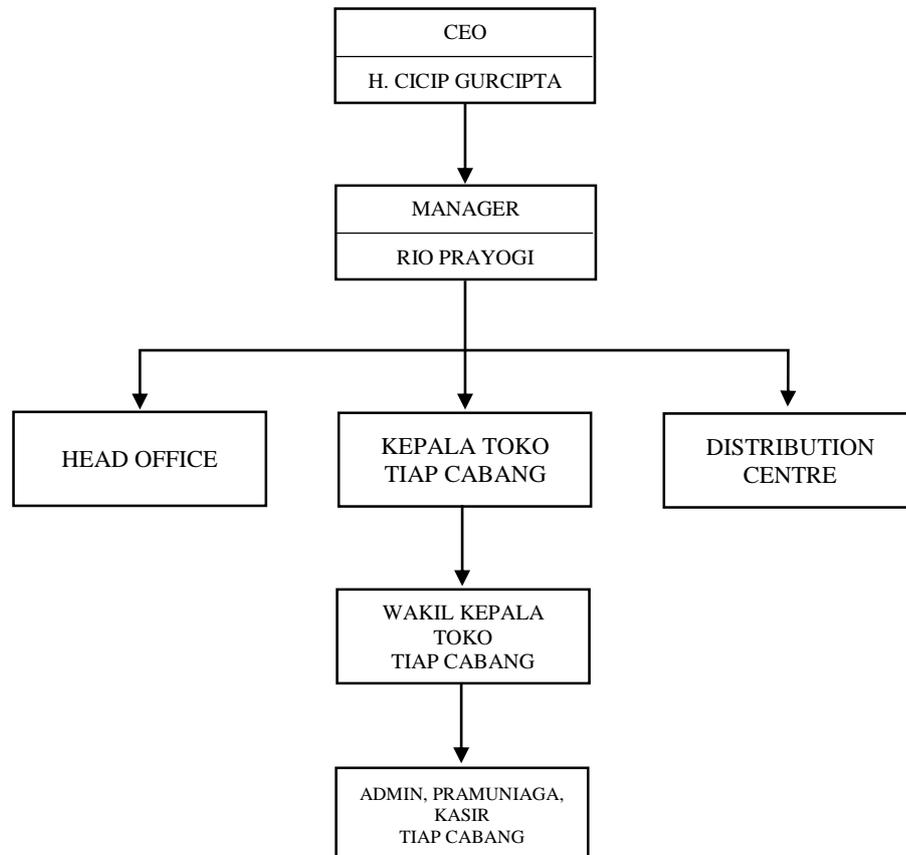
Sejahtera Abadi:

Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi Tahun 2022

| No | Outlet | Keptok | Wake ptok | Adm | Kasir | Pram uniaga | Total |
|----|-----------|--------|-----------|-----|-------|-------------|-------|
| 1 | Cisalak | | 2 | 1 | 3 | 4 | 10 |
| 2 | Cikalang | | 2 | 1 | 3 | 4 | 10 |
| 3 | Padasuka | | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 |
| 4 | Bebedahan | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 10 |

| | | | | | | | |
|--------------------------|-------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 5 | Indihiang | | 2 | 1 | 3 | 4 | 10 |
| 6 | Kalangsari | | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 |
| 7 | BRP | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 10 |
| 8 | Siliwangi | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 11 |
| 9 | Paseh | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 10 |
| 10 | Kawalu | | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 |
| 11 | Tamansari | | 2 | 1 | 3 | 4 | 10 |
| 12 | Sambongjaya | | 2 | 1 | 2 | 4 | 9 |
| 13 | Cinehel | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 10 |
| 14 | Gobras | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 10 |
| 15 | Cilembang | | 2 | 1 | 3 | 4 | 10 |
| 16 | Cilendek | | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 |
| 17 | Purbaratu | | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 |
| 18 | Gegernoong | | 2 | 1 | 4 | 3 | 10 |
| 19 | Jiwa Besar | | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 |
| 20 | Mangkubumi | | 2 | 1 | 4 | 4 | 10 |
| Jumlah per divisi | | 6 | 34 | 20 | 56 | 73 | 189 |

3.1.5 Struktur Organisasi di CV. Tasik Company (TASCO) Sejahtera Abadi



Gambar 3. 2 Struktur Organisasi CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi

3.1.6 Deskripsi Jabatan

Untuk mewujudkan visi dan misi CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi, setiap pimpinan dan karyawan menjalankan peranannya masing-masing sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Berikut ini adalah deskripsi jabatan/pembagian tugas bagi setiap bagian di CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi:

1. CEO (*Chief Executive Officer*)

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab seorang CEO di CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi :

- a. Memimpin Jalannya retail Tasco secara makro

- b. Berperan sebagai komunikator
- c. Memiliki Tanggung Jawab sebagai pengelola
- d. Merancang tujuan bisnis
- e. Membangun tim yang solid

2. Manager

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab seorang manager di CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi :

- a. Mengelola dan memotivasi tim untuk meningkatkan penjualan dan memastikan efesiensi.
- b. Mengelola jumlah stok barang dan membuat keputusan penting tentang pengendaliannya.
- c. Menganalisa angka penjualan dan prediksi penjualan masa depan
- d. Menganalisa dan menafsirkan tren untuk memfasilitasi perencanaan
- e. Melakukan penilaian dan ulasan kinerja staff
- f. Memberikan dan mengorganisir sistem pengupahan dan pengembangan

3. Head Office

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab seorang head office di CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi :

- a. Mengorganisir seluruh file dan dokumen perusahaan juga hubungan dengan klien, maupun urusan keuangan.
- b. Membantu dalam pengolahan data yang dibutuhkan oleh manager sehingga memudahkan dalam melakukan analisa atas data untuk pengambilan keputusan.

4. Distribution Centre

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab seorang distribution centre di CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi :

- a. Mengatur jalannya proses pengiriman dengan melakukan setting truck untuk pengiriman dari DC ke took berdasarkan route yang ada di DVRF (*Daily Vehicle Request From*) yang di dapat dari head office.

5. Kepala Toko

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab seorang kepala toko di CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi :

- a. Mengelola dan memantau operasional pelayanan sehari-hari
- b. Melakukan pengawasan terhadap operasional pelayanan serta pemberian solusi yang terbaik sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk menjaga kepercayaan dari konsumen
- c. Melakukan pembinaan kedisiplinan dan kerjasama tim di dalam lingkungan
- d. Mengawasi pelaksanaan data pelanggan
- e. Menangani keluhan pelanggan

6. Wakil Kepala Toko

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab seorang wakil kepala toko di CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi :

- a. Mengelola uang yang ada di dalam berangkas took
- b. Menggantikan posisi kepala took jika sedang tidak hadir/ tidak berada di tempat.
- c. Mengecek supply barang yang datang
- d. Mengelola laporan yang datang dari supplier
- e. Bertanggung jawab atas pergantian shift

- f. Memastikan kegiatan promosi barang telah berjalan dengan lancar
- g. Menyiapkan barang yang akan di retur

7. Admin

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab seorang admin di CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi :

- a. Merekap data barang yang ada
- b. Menyimpan arsip data barang
- c. Mencatat daftar peralatan toko
- d. Mendokumentasikan kebutuhan administratif pekerjaan

8. Kasir

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab seorang kasir di CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi :

- a. Melakukan proses transaksi penjualan
- b. Melakukan packing barang belanjaan konsumen
- c. Melakukan pengecekan barang sebelum diserahkan kepada konsumen
- d. Mencatat data penjualan
- e. Memberi informasi produk kepada konsumen
- f. Input data penjualan
- g. Membuat laporan rutin
- h. Merekap laporan transaksi penjualan
- i. Menyebut uang diterima dan uang kembalian kepada konsumen
- j. Menjaga kebersihan area kasir

9. Pramuniaga

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab seorang pramuniaga di CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi:

- a. Melayani kebutuhan konsumen yang akan berbelanja
- b. Mengatur tata letak barang yang ada di dalam toko
- c. Melakukan *update* harga yang ada di rak sesuai dengan harga yang diperuntukan pada suatu produk
- d. Memisahkan produk yang mendekati tanggal kadaluarsa
- e. Membuka dan menutup toko sesuai dengan jam yang ditetapkan.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode survei. Sugiyono (2019: 57) menyebutkan bahwa metode penelitian survei merupakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang, keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara dan kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2019: 68), operasionalisasi variabel adalah suatu nilai atau sifat bahkan atribut dari suatu objek yang memiliki variasi tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipahami dan diambil kesimpulan. Operasionalisasi variabel juga disebut sebagai pengukuran yang dilakukan peneliti untuk setiap variabel yang didasarkan pada indikator untuk mengambil kesimpulan.

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu sistem pengupahan (X1) dan program insentif (X2) sebagai variabel independen, dan motivasi kerja (Y) sebagai variabel dependen.

Dibawah ini merupakan tabel operasionalisasi penelitian variabel:

Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Definisi Variabel | Indikator | Ukuran | Satuan | Skala |
|------------------------|---|------------------------------------|---|------------------|---------------------------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| Sistem Pengupahan (X1) | Balas jasa atau imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan secara langsung yang diatur secara terorganisir untuk mewujudkan tujuan tertentu | 1. Lama Kerja | - Upah yang diterima berdasarkan lamanya karyawan bekerja | S K O R | O R D I N A L |
| | | 2. Lama Dinas | - Upah sesuai perjanjian - Upah sesuai dengan UMR | | |
| | | 3. Menurut Kebutuhan | - Upah yang diterima sesuai dengan kebutuhan pekerja - Upah yang diterima sudah adil dan layak - Upah yang diterima tepat waktu | | |
| | | 4. Menurut Banyaknya Produk | - Upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan | | |
| Program Insentif (X2) | Ganjaran Finansial maupun non finansial yang diberikan kepada karyawan | 1. Sederhana | - Mudah dimengerti dan dihitung | S K O R | O R D I |
| | | 2. Meningkatkan output & efisiensi | - Output kerja meningkat | | |

| | |
|--------------------------------|---|
| | - Mengikuti sistem pengupahan yang diberikan oleh perusahaan |
| 4. Kemandirian dalam bertindak | - Bertanggung jawab pribadi atas perbuatannya - Lebih suka bekerjasama daripada berkompetisi |

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019: 224) “Wawancara merupakan Teknik pengumpulan data di mana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai”.

Metode ini sebagai metode bantuan untuk wawancara yang dilakukan langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019: 230) “kuesioner merupakan instrument Untuk pengumpulan data, di mana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Metode ini ditujukan kepada tenaga kerja Kasir CV. Tasik company (TASCO) Sejahtera Abadi.

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

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subjek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti (Siyoto dkk, 2015: 28). Subjek penelitian pada penelitian ini adalah tenaga kerja bagian kasir CV. Tasik Company (Tasco) Sejatera Abadi Data Salah satu cara untuk mendapatkan data tersebut yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang akan diisi langsung oleh subjek penelitian.

2. Sekunder

Adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, yakni salah satunya data yang diperoleh dari jurnal-jurnal terdahulu, artikel atau dokumen-dokumen yang dimiliki perusahaan. Data sekunder ini digunakan dan berguna untuk membantu memperkuat data primer.

3.2.2.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Internal

Merupakan data yang didapat dari dalam perusahaan yang menggambarkan keadaan perusahaan, seperti jumlah tenaga kerja.

2. Data Eksternal

Merupakan data yang didapat dari luar organisasi yang menggambarkan faktor-faktor yang mungkin akan mempengaruhi hasil kerja suatu organisasi.

Pada penelitian ini, sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data internal perusahaan, yaitu tenaga kerja kasir di CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi Tasikmalaya

3.2.2.3 Populasi Sasaran

Adapun pengertian populasi menurut Sugiyono (2019: 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 kasir di CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi yaitu sebanyak 56 orang. (Sumber: HRD CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi).

3.2.2.4 Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 127) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Dalam penelitian ini akan dilakukan secara sensus, artinya seluruh ukuran populasi semuanya akan diteliti, dan biasanya untuk sebuah sampel penelitian dengan menggunakan cara sensus sering juga disebut sampel jenuh.

Yang menjadi sampel penelitian ini adalah karyawan pada Bagian kasir di CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi, yaitu sebanyak 56 orang yang merupakan

seluruh karyawan bagian produksi di CV. Tasik Company (Tasco) Sejatera Abadi, dengan rincian sebagai berikut:

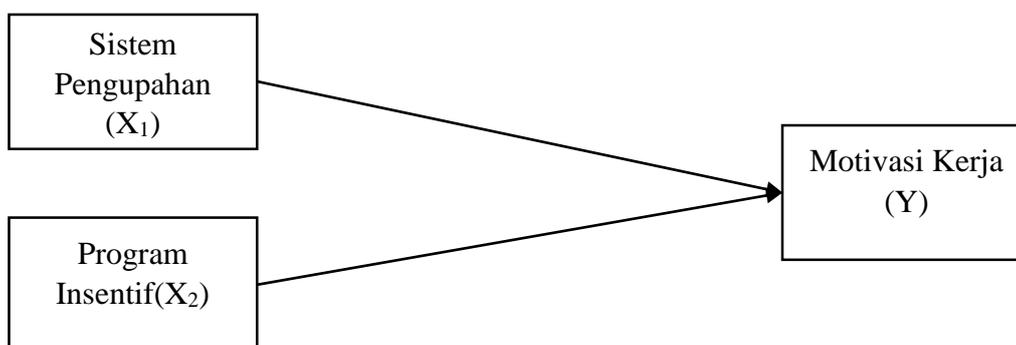
Tabel 3. 4 Data Rincian Karyawan CV. Tasik Company (Tasco) Sejatera Abadi bagian Kasir

| No | Outlet | Kasir |
|---------------|---------------|--------------|
| 1 | Cisalak | 3 |
| 2 | Cikalang | 3 |
| 3 | Padasuka | 2 |
| 4 | Bebedahan | 3 |
| 5 | Indihiang | 3 |
| 6 | Kalangsari | 2 |
| 7 | BRP | 3 |
| 8 | Siliwangi | 4 |
| 9 | Paseh | 3 |
| 10 | Kawalu | 2 |
| 11 | Tamansari | 3 |
| 12 | Sambongjaya | 2 |
| 13 | Cinehel | 3 |
| 14 | Gobras | 3 |
| 15 | Cilembang | 3 |
| 16 | Cilendek | 2 |
| 17 | Purbaratu | 2 |
| 18 | Gegernoong | 4 |
| 19 | Jiwa Besar | 2 |
| 20 | Mangkubumi | 4 |
| Jumlah | | 56 |

Sumber: CV. Tasik Company (Tasco) Sejatera Abadi

3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui lebih jelas gambaran umum tentang pengaruh sistem pengupahan dan program insentif terhadap motivasi kerja, maka penulis menggambarkan model penelitian yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3. 3 Model Penelitian

3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh sistem pengupahan dan program insentif terhadap motivasi kerja.

3.4.1 Uji Instrumen

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.

1. Uji Validitas

Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sarannya. 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.

2. Uji Reliabilitas

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)

3.4.2 Analisis Deskriptif

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 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

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.

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. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 5 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, 2019: 152

Tabel 3. 6 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, 2019: 152

Selanjutnya dilakukan pengukuran dengan presentase dan skoring dengan menggunakan rumus Sugiyono (2019: 152)

$$X = \frac{f}{n} x 100\%$$

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.

3.4.3 Metode Successive Interval

Untuk melakukan merubah skala ordinal menjadi skala interval dalam penelitian ini digunakan *Metode Successive Interval*. Menurut Al-Rasyid (2012: 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 *method 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 beraparesponden 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.

$SV = \text{Scale Value}$

$$= \frac{(\text{Density at low limit})(\text{Density At Upper Limit})}{\text{Area Under Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

8. Sesuaikan nilai skala ordinal ke interval, yaitu *scale value* (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan jawaban responden yang terkecil melalui transformasi berikut ini : *Transformasi scale value* : $SV = SV + (SV \text{ min}) + 1$

3.4.4 Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi dikatakan akurat apabila estimator-estimator dari koefisien regresi memenuhi asumsi BLUE (*Best Linear Unsiar 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:

1. 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, 2012: 53).

2. 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:

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

Dimana:

$$| | \quad e = \text{Nilai Absolut dari residual yang dihasilkan dari regresi model}$$

$X_2 =$ Variabel penjelas

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

3. 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:

- a. 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.
- b. Besaran Korelasi Antar Variabel Bebas, Koefisien korelasi antar variabel bebas harus lemah (di bawah 0,90) maka merupakan indikasi adanya multikolinearitas.

4. 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:

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

3.4.2 Analisis Regresi Berganda

Untuk mengukur pengaruh sistem pengupahan dan program insentif terhadap motivasi kerja digunakan analisis statistik, yaitu analisis regresi berganda.

Adapun analisis regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana:

X_1 = Sistem Pengupahan

X_2 = Program Insentif

Y = Motivasi Kerja

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

e = Error item, gangguan variabel

b_1, b_2 = Arah koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan

ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

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

$$\mathbf{Kd = r^2 \times 100\%}$$

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

$$\mathbf{Knd = (1 - r^2) \times 100\%}$$

Untuk mempermudah perhitungan digunakan SPSS versi 20.

3.4.3 Uji 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

$H_0 : p = 0$: sistem pengupahan dan program insentif secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada tenaga kerja kasir CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi

$H_a : p \neq 0$: sistem pengupahan dan program insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada tenaga kerja kasir CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi

b. Secara Parsial

Ho1: $p = 0$ sistem pengupahan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada tenaga kerja kasir CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi.

Ha1: $p \neq 0$ sistem pengupahan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada tenaga kerja kasir CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi.

Ho2: $p = 0$ program insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Tenaga Kerja Kasir pada CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi.

Ho2: $p \neq 0$ program insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Tenaga Kerja Kasir pada CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi.

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

a. Secara parsial

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

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

b. 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.