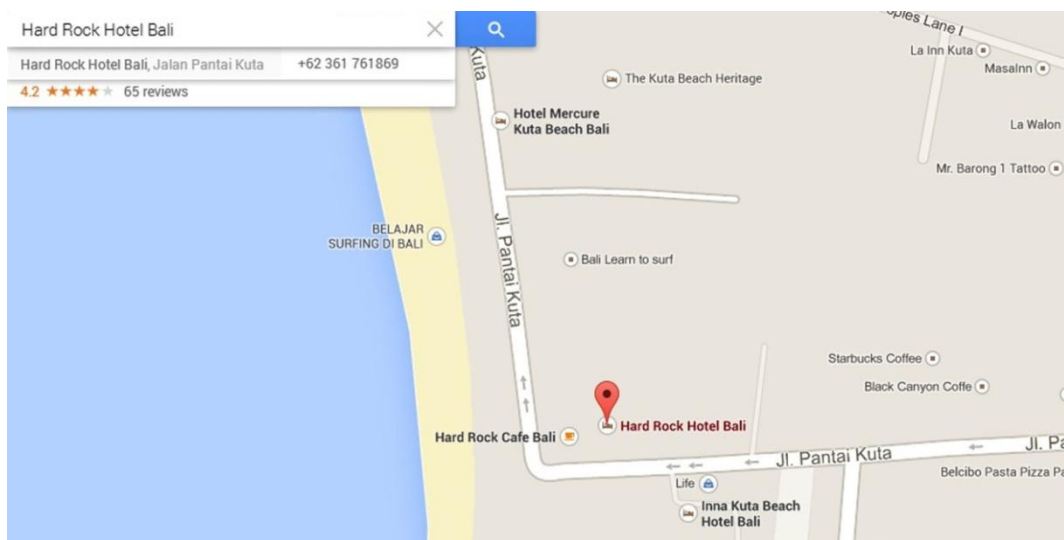


BAB III

METODE PENELITIAN

A. LOKASI PENELITIAN DAN RUANG LINGKUP PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis mengambil lokasi penelitian di Pulau Bali dan salah satu hotel ternama yang memiliki bintang 4 *International* yaitu Hard Rock Hotel Bali, yang beralamatkan Jalan Pantai Kuta, Banjar Pande Mas, Kuta-Bali, Indonesia.



Sumber: www.google.com/maps

Gambar 3.1
Lokasi Hard Rock Hotel Bali

Hard Rock Hotel Bali merupakan hotel bintang 4 *International* yang bangunannya begitu luas serta terbaginya banyak *Department* dan *Outlet* dari setiap *Department* nya, seperti *Front Office Department*, *House Keeping Department*, *VIBE Department*, *Accounting Department*, *Sales Department* dan masih banyak lagi. Maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dalam lingkup salah satu *Department* yaitu, *Department Food and Beverage Service* Hard Rock Hotel Bali.

B. POPULASI

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2001, hlm. 55). Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka penulis mengambil populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan *outlet* yang bekerja di *Food and Beverage Service Department* Hard Rock Hotel Bali.

Tabel 3.1
Data Karyawan Per Outlet di *Food and Beverage Service Department* Hard Rock Hotel Bali
Periode 2014

| Karyawan Food and Beverage Service Department Hard Rock Hotel Bali | | |
|---|-----------------|---------------------|
| Outlet | Position | Jumlah Orang |
| Starz Diner | Outlet Manager | 1 |
| | Crew Leader | 3 |
| | Host/Cashier | 3 |
| | Server | 15 |
| Splash Bistro | Outlet Manager | 1 |
| | Asst. Outlet | 1 |
| | Crew Leader | 2 |
| | Cashier | 2 |
| | Bartender | 3 |
| | Server | 10 |
| Room Service | Outlet Manager | 1 |
| | Asst. Outlet | 1 |
| | Crew Leader | 1 |
| | Server | 10 |
| Beverage/Bar | Asst. Outlet | 1 |
| | Crew Leader | 1 |
| | Cashier | 1 |
| | Bartender | 3 |
| | Bartendress | 3 |
| | Server | 3 |
| Banquet | Crew Leader | 2 |
| | Crew | 1 |
| | Senior Artist | 1 |
| | Artist | 1 |
| Jumlah | | 71 |

Sumber: *Food and Beverage Service Department* Hard Rock Hotel Bali

Pada tabel 3.1 tertulis 5 outlet di *Department Food and Beverage Service* dan dari setiap outlet nya yang berjumlah 71 orang.

C. SAMPEL

Sukadarrumidi (2006) dalam buku *Metode Penelitian Pariwisata & Perhotelan* (I Gede Bagus Rai Utama dan Ni Made Eka, 2012, hlm. 68) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari objek yang merupakan sumber data. Sampel diambil dalam penelitian sebagai pertimbangan efisiensi dan mengarah pada sentralisasi permasalahan dengan memfokuskan pada sebagian dari populasi.

Karena populasi di Departemen *Food and Beverage Service* Hard Rock Hotel Bali hanya ada 71 orang, maka sampel jenuh yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lainnya dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, semua populasi akan dibawa.

D. OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel atau faktor penelitian memiliki peranan sangat penting dalam suatu penelitian. Variabel adalah unsure dari objek yang diteliti, merupakan ciri yang melekat pada objek penelitian tersebut (I Gede Bagus Rai Utama dan Ni Made Eka, 2012, hlm. 34).

Variabel penelitian adalah kondisi-kondisi yang oleh peneliti dimanipulasi, dikontrol, atau diobservasi dalam suatu penelitian. Variabel penelitian ditentukan oleh landasan teoritis nya dan kejelasannya ditegaskan oleh hipotesis penelitian. Menurut (I Gede Bagus Rai Utama dan Ni Made Eka, 2012, hlm. 35) variabel penelitian dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variables*)

Variabel bebas adalah variabel yang nilainya tidak berubah karena variabel lain, mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya nilai variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah insentif (X). Dimana insentif merupakan dorongan pada karyawan agar mau bekerja dengan baik dan dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang karyawan agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Sehingga dalam penelitian yang berjudul *Pengaruh Top Sales Staff Performance Incentive* terhadap Kinerja Karyawan di Departemen *Food and Beverage Service* Hard Rock Hotel Bali, penulis mengambil dimensi atau sub variabel dari variabel insentif adalah sebagai berikut:

- a. Bonus
- b. Komisi

2. Variabel Terikat (*Dependent Variables*)

Variabel terikat adalah variabel yang nilainya tergantung atau terpengaruhi oleh variabel lain. Variabel terkait dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab.

Sehingga dalam penelitian yang berjudul *Pengaruh Top Sales Staff Performance Incentive* terhadap Kinerja Karyawan di Departemen *Food and Beverage Service* Hard Rock Hotel Bali, penulis mengambil dimensi atau sub variabel dari variabel kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Dimensi | Indikator | No Item | Skala | | |
|--|---------|---|--|--------|--|----|
| Insentif (X) Insentif, merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. | Bonus | 1. Balas jasa hasil pekerjaan 2. Presentasi laba yang lebih | 1 | Likert | | |
| | | | 2 | | | |
| | | | 3 | | | |
| | | | 4 | | | |
| | | | 5 | | | |
| | | | 6 | | | |
| | Komisi | 1. Bayaran atas hasil penjualan yang baik 2. Presentasi harga jual | 7 | | | |
| | | | 8 | | | |
| | | | 9 | | | |
| | | | 10 | | | |
| | | | 11 | | | |
| | | | 12 | | | |
| | | | 13 | | | |
| | | | Sumber: Garry Dessler (terjemahan Agus Dharma, 1992, hlm. 411) | | | 14 |
| | | | | | | 15 |

| | | | | |
|--|---|--|----------------------|--------|
| Kinerja (Y) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dipertahankan | Kualitas | 1. Proses kerjasesuai SOP 2. Hasil kerja mendekati sempurna | 16 17 18 | Likert |
| | Kuantitas | 1. Jumlah penjualan yang di hasilkan 2. Jumlah pekerjaan yang dapat di selesaikan | 19 20 21 22 | |
| | Ketepatan Waktu | 1. Pekerjaan dapat dikerjakan tepat waktu 2. Memaksimumkan waktu bekerja | 23 24 25 | |
| | Sumber: Bernardin dan Russel (dalam Kaswan, 2012, hlm. 187) | | | |

Sumber: Diolah Peneliti 2014

E. SKALA PENGUKURAN

Dalam penelitian ini, untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan insentif dan kinerja digunakan instrument berupa kuisisioner yang diberikan langsung kepada karyawan di Departemen *Food and Beverage Service* Hard Rock Hotel Bali, dengan pengukuran menggunakan skala likert.

Karena pembuatannya relatif mudah dan tingkat reliabilitasnya tinggi. Dengan menggunakan dua instrument insentif dan kinerja yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan yang akan diukur secara skala likert adalah:

1. Bentuk standar skala likert adalah 1-5
2. Jumlah item dibuat 25 sampai 30 pertanyaan
3. Buat item dalam bentuk positif dan negatif dalam proporsi yang seimbang serta ditempatkan secara acak.

Contoh petunjuk:

| | |
|---------------------------|----------|
| Sangat Setuju (SS) | = skor 5 |
| Setuju (S) | = skor 4 |
| Ragu-ragu (R) | = skor 3 |
| Tidak Setuju (TS) | = skor 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | = skor 1 |

F. INSTRUMEN PENELITIAN

Penelitian yang dilaksanakan adalah untuk menganalisis pengaruh pemberian *Top Sales Staff Performance Incentive* terhadap kinerja karyawan di Departemen *Food and Beverage Service* Hard Rock Hotel Bali, maka instrumen yang digunakan adalah kuisisioner.

Kuisisioner adalah proses pengumpulan data yang dikumpulkan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada karyawan tetap di Departemen *Food and Beverage Service* Hard Rock Hotel Bali.

Sebelum dilakukan pembahasan lebih lanjut mengenai pengaruh *Top Sales Staff Performance Incentive* terhadap kinerja karyawan di Departemen *Food and Beverage Service* Hard Rock Hotel Bali, terlebih dahulu dilaksanakan beberapa pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Variabel yang akan diuji tersebut adalah variabel bebas yaitu insentif (X) sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Maka berikut adalah uji validitas dan uji reliabilitas dalam pengembangan instrumen penelitian ini :

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat valid tidaknya kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas adalah suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Santoso (2001) dasar pengambilan keputusan untuk mengatakan sebuah angket (*instrument*) dikatakan *valid* adalah jika nilai *significant test* butir pertanyaan lebih kecil dari nilai *significancy* yang telah ditetapkan yaitu 0,05 (I Gede Bagus Rai Utama dan Ni Made Eka, 2012, hlm. 140)

a. Hasil Uji Validitas Pemberian Insentif

Dalam penelitian ini variabel insentif (X) yang terdiri dari bonus dan komisi. Proses perhitungan analisis untuk uji validitas digunakan bantuan program SPSS. Hasil analisis pada variabel insentif sebagai berikut :

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Pemberian Insentif

| No | Pernyataan | rhitung | rtabel | Ket |
|----|--|---------|--------|-------|
| 1 | Saya dapat dengan mudah mencapai target pemberian <i>Group Incentive</i> | 0,449 | 0,389 | Valid |
| 2 | Saya dapat dengan mudah mencapai target pemberian <i>An Individual Incentive</i> | 0,637 | 0,389 | Valid |
| 3 | Target pemberian <i>Group Incentive</i> yang ditetapkan dapat saya terima dengan wajar | 0,692 | 0,389 | Valid |
| 4 | Target pemberian <i>An Individual Incentive</i> yang ditetapkan dapat saya terima dengan wajar | 0,741 | 0,389 | Valid |
| 5 | Saya mendapatkan <i>Group Incentive</i> hampir setiap bulan | 0,572 | 0,389 | Valid |
| 6 | Saya mendapatkan <i>An Individual Incentive</i> hampir setiap bulan | 0,775 | 0,389 | Valid |
| 7 | Saya tidak pernah mendapatkan <i>Group Incentive</i> | 0,609 | 0,389 | Valid |
| 8 | Saya tidak pernah mendapatkan <i>An Individual Incentive</i> | 0,609 | 0,389 | Valid |
| 9 | Besaran nominal <i>Group Incentive</i> yang diberikan dapat memuaskan | 0,811 | 0,389 | Valid |
| 10 | Besaran nominal <i>An Individual Incentive</i> yang diberikan dapat memuaskan | 0,624 | 0,389 | Valid |
| 11 | Sistem pembayaran <i>Group Incentive</i> cukup mudah diterima | 0,407 | 0,389 | Valid |
| 12 | Sistem pembayaran <i>An Individual Incentive</i> cukup mudah diterima | 0,527 | 0,389 | Valid |
| 13 | Sistem pembayaran <i>Group Incentive</i> diberikan tepat waktu | 0,543 | 0,389 | Valid |
| 14 | Sistem pembayaran <i>An Individual Incentive</i> diberikan tepat waktu | 0,632 | 0,389 | Valid |
| 15 | Kualifikasi yang diajukan tidak memberatkan saya | 0,431 | 0,389 | Valid |

Sumber : Diolah Penulis 2014

Berdasarkan hasil pengujian validitas pemberian insentif pada tabel 3.3 diketahui seluruh butir pernyataan variabel insentif menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,389) dengan nilai terendah 0,407 dan tertinggi 0,811. Dengan demikian dapat penulis katakan bahwa keseluruhan butir pernyataan variabel insentif dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel insentif.

b. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini variabel kinerja (Y) yang terdiri dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Proses perhitungan analisis untuk uji validitas digunakan bantuan program SPSS. Hasil analisis pada variabel kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| No | Pernyataan | rhitung | rtabel | Ket |
|----|--|---------|--------|-------|
| 16 | Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan | 0,532 | 0,389 | Valid |
| 17 | Hasil kerja saya memuaskan tamu | 0,558 | 0,389 | Valid |
| 18 | Hasil kerja saya memuaskan perusahaan | 0,605 | 0,389 | Valid |
| 19 | Saya dapat menjual produk melebihi harga | 0,473 | 0,389 | Valid |
| 20 | Saya dapat menjual produk sesuai target | 0,518 | 0,389 | Valid |
| 21 | Saya selalu mengerjakan semua pekerjaan saya | 0,483 | 0,389 | Valid |
| 22 | Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target | 0,418 | 0,389 | Valid |
| 23 | Saya dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu | 0,421 | 0,389 | Valid |
| 24 | Saya dapat mengerjakan pekerjaan lebih dari yang ditetapkan | 0,441 | 0,389 | Valid |
| 25 | Saya memaksimumkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya | 0,441 | 0,389 | Valid |

Sumber : Diolah Penulis 2014

Berdasarkan hasil pengujian validitas kinerja karyawan pada tabel 3.4 diketahui seluruh butir pernyataan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,389) dengan nilai terendah 0,418 dan tertinggi 0,605. Dengan demikian dapat penulis katakan bahwa keseluruhan butir pernyataan variabel kinerja dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kinerja.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah suatu cara untuk melihat apakah alat ukur, dalam hal ini adalah daftar pertanyaan, konsisten atau tidak. Menurut Santoso (2001) dasar pengambilan keputusan apakah angket (*instrument*) handal jika hasil pengujian terhadap reliabilitas dengan menggunakan teknik uji *product moment* serta teknik *alpha cronbach* dinyatakan *reliable* pada tingkat signifikan 0,6 (I Gede Bagus Rai Utama dan Ni Made Eka, 2012, hlm. 141)

Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu. Pengujian reliabilitas *instrument* setiap variabel dilakukan dengan *cronbach alpha coefficient*, harga koefisien ini berkisar antara 0 sampai 1, semakin besar koefisien ini maka semakin besar keandalan alat ukur yang digunakan. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan tingkat konsistensi yang tinggi.

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | C σ hitung | C σ minimal | Keterangan |
|----|----------|-------------------|--------------------|------------|
| 1 | Insentif | 0.751 | 0.6 | Reliabel |
| 2 | Kinerja | 0.707 | 0.6 | Reliabel |

Sumber : Diolah Penulis 2014

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.5, variabel insentif dan variabel kinerja, seluruhnya menunjukkan nilai *cronbach alpha* berada di atas 0,60. Variabel insentif bernilai 0,751 dan variabel kinerja bernilai 0,707. Pada uji reliabilitas yang telah dilakukan, hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat dianggap andal. Setelah instrument dikatakan *valid* dan *reliable* maka *instrument* tersebut dapat dipakai untuk pengumpulan data.

G. JENIS DAN SUMBER DATA

1. Jenis Penelitian

Dalam setiap penelitian hal yang dilakukan terlebih dahulu yaitu ditentukan jenis penelitian yang akan digunakan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya (Sukmadinata, 2006, hlm. 72).

Menurut Dajan (1995) dalam buku (I Gede Bagus Rai Utama dan Ni Made Eka, 2012, hlm. 131), jika serangkaian observasi atau pengukuran dapat dinyatakan dalam angka-angka, maka kumpulan angka-angka hasil observasi atau pengukuran yang demikian itu dinamakan data kuantitatif.

Jenis penelitian kuantitatif deskriptif yaitu dengan memperoleh informasi yang akurat mengenai *Top Sales Staff Performance Incentive* yang diberikan Hard Rock Hotel Bali kepada karyawan di Departemen *Food and Beverage Service* dengan cara menyebarkan kuisioner langsung kepada karyawan untuk

memperoleh data yang akurat setelah itu mendeskripsikan olahan data tersebut menjadi hasil penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data adalah sumber subjek dari mana data dapat diperoleh baik itu secara langsung ataupun data yang sudah ada. Maka data penelitian terbagi menjadi dua jenis data, yaitu:

- a. Data primer yaitu data penelitian yang didapatkan dari sumber aslinya atau tanpa perantara. Peneliti menggunakan kuisioner langsung kepada karyawan *Food and Beverage Service Department* Hard Rock Hotel Bali, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.
- b. Data sekunder yaitu data penelitian yang didapatkan dengan tidak segera atau tidak langsung, dengan melewati media perantara atau didapatkan serta dicatat oleh pihak lain. Data sekunder bisa berupa data-data perusahaan, data kehadiran, dan juga data lainnya yang sudah ada di perusahaan tersebut. Berikut data sekunder dalam penelitian ini :

Tabel 3.6
Jenis Data dan Sumber Data

| No | Data | Jenis Data | Sumber Data |
|----|---|---------------|--|
| 1 | Data Jumlah Wisatawan yang Datang ke Pulau Bali | Data Sekunder | Badan Pusat Statistik Provinsi Bali - bali.bps.go.id |
| 2 | Data Banyaknya Hotel Berbintang di Bali Menurut Lokasi dan Kelas Hotel | Data Sekunder | Badan Pusat Statistik Provinsi Bali - bali.bps.go.id |
| 3 | Data Absensi Karyawan di Departemen <i>Food and Beverage Service</i> Hard Rock Hotel Bali | Data Sekunder | <i>Human Resources Department</i> Hard Rock Hotel Bali – HRD |
| 4 | SOP <i>Top Sales Staff Performance Incentive</i> | Data Sekunder | <i>Food and Beverage Department</i> Hard Rock Hotel Bali – F&B |
| 5 | SOP Kinerja Karyawan di Departemen <i>Food and Beverage Service</i> Hard Rock Hotel Bali | Data Sekunder | <i>Food and Beverage Department</i> Hard Rock Hotel Bali – F&B |

Sumber: Data diolah penulis 2014

H. TEKNIK ANALISIS DATA

Menurut Ardhana dalam (Lexy J Moleong 2007, hlm: 103) menjelaskan bahwa analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar.

1. Garis Kontinum

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis data garis kontinum untuk mendapatkan hasil tingkat kinerja karyawan di Departemen *Food and Beverage Service* Hard Rock Hotel Bali.

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap indikator yang diteliti pada garis kontinum, dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Dimana:

- Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
- Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

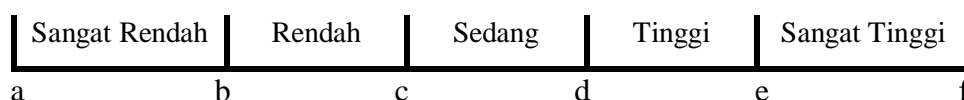
Dan berikut adalah rumus untuk pengukuran garis kontinum yang pengukurannya ditentukan dengan cara:

Nilai indeks maksimum = skala tertinggi X jumlah pertanyaan X responden

Nilai Indeks Minimum = skala terendah X jumlah pertanyaan X responden

Jarak Interval = (nilai maksimum - nilai minimum) : 5

Setelah mendapatkan nilai indeks maksimum, nilai indeks minimum, serta jarak interval untuk garis kontinum, hasil nilai tersebut dimasukan kedalam gambar garis kontinum. Dan berikut penulis berikan contoh gambar garis kontinum :



Gambar 3.2
Garis Kontinum

Dimana:

- a = Nilai indeks minimum
- b,c, d, e = Jarak interval
- f = Nilai indeks maksimum

Pada gambar 3.1 dapat dilihat hasil nilai dari garis kontinum tersebut, apakah hasil nilai ada pada tingkat sangat rendah, rendah, sedang, tinggi atau sangat tinggi.

2. Uji Normalitas

Salah satu yang harus terpenuhi dalam analisis regresi adalah datanya mengikuti distribusi normal, sehingga sebelum dilakukan analisis data regresi perlu dilakukan uji normalitas data pada variabel insentif (X) dan variabel kinerja karyawan (Y). Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Purbayu Budi Santosa dan Ashari, 2005, hlm. 231). Uji normalitas distribusi data dalam penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* berdasar pada kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika Asymp Sig. (p-value) $> \alpha$ 0,05 maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal
- b. Jika Asymp sig. (p-value) $< \alpha$ 0,05 maka dapat dinyatakan data tidak berdistribusi normal

Hasil uji *Komogorov Smirnov*, dihitung dengan bantuan program SPSS dan diperoleh nilai sebagai berikut :

Tabel 3.7
Hasil Uji Normalitas dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov*

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 71 |
| Normal Parameters(a,b) | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.93194825 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .105 |
| | Positive | .076 |
| | Negative | -.105 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .886 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .412 |

Berdasarkan hasil pengujian normalitas seperti pada tabel 3.7 dapat dijelaskan, nilai *Kolmogorov Smirnov* untuk variabel insentif (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan p-value (asyp. Sig) sebesar 0,412, karena p-value lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan dan berdistribusi normal dan memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian regresi linier sederhana.

3. Uji Linieritas

Asumsi terakhir dari analisis regresi yang peneliti bahas adalah asumsi linieritas. Asumsi ini menyatakan bahwa untuk setiap persamaan regresi linear, hubungan antara variabel independen dan dependen harus linear (Purbayu Budi Santosa dan Ashari, 2005, hlm. 244). Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

- a. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linear.
- b. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linear.

Hasil uji linieritas, dihitung dengan bantuan program SPSS dan diperoleh nilai sebagai berikut :

Tabel 3.8
Hasil Uji Linieritas

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja * Insentif | | | | | |
| Between Groups (Combined) | 984.147 | 18 | 54.675 | 4.619 | .000 |
| Linearity | 517.447 | 1 | 517.447 | 43.715 | .023 |
| Deviation from Linearity | 466.700 | 17 | 27.453 | 2.319 | .323 |
| Within Groups | 615.515 | 52 | 11.837 | | |
| Total | 1599.662 | 70 | | | |

Dari output pada tabel 3.8 diperoleh nilai f hitung = 2.319 $<$ f tabel = 3,980. Probabilitas = 0,323 $>$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara insentif dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui

besarnya pengaruh satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel tidak bebas. Sedangkan data yang dianalisis dengan regresi merupakan data kuantitatif, bentuk umum dari persamaan regresi adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

- Y = Variabel Kinerja
 X = Variabel Insentif
 a = Nilai Y bila X = 0 (harga konstanta)
 b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka pada peningkatan atau pun penurunan variabel dependen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan

Dengan persamaan regresi linier tersebut kita bisa memprediksi nilai Y jika nilai X diketahui.

5. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar, atau mungkin juga salah. Dia akan ditolak jika salah atau palsu, dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya. (I Gede Bagus Rai Utama dan Ni Made Eka, 2012, hlm. 27-28)

Berdasarkan pengertian hipotesis yang telah diuraikan oleh I Gede Bagus Rai Utama dan Ni Made Eka, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

- $H_0 : b \leq 0$ ini berarti secara parsial variabel insentif (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
 $H_a : b > 0$ secara parsial variabel intensif (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Selanjutnya dalam rumusan hipotesis harus melakukan uji statistik. Uji statistik dalam penelitian ini terdapat dua uji statistik yaitu uji t dan uji f sebagai berikut :

a. Uji t

Pada uji hipotesis, untuk menentukan apakah menerima atau menolak hipotesis. Analisis data yang digunakan adalah uji t, maka hasil t hitung akan dibandingkan dengan t tabel. Jika suatu hipotesis pada rumusan

hipotesis alternatifnya terdapat tanda tidak sama dengan, maka uji tersebut disebut uji dua sisi. Untuk uji dua sisi, kita harus membagi alpha dengan dua untuk mencari nilai pada tabel. Misalkan alpha 5%, maka alpha akan menjadi 2,5%.

b. Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kondisi dimana nilai f hitung lebih besar daripada f tabel dan nilai Sig lebih kecil daripada alpha 5% atau 0,05.

6. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui hubungan antara insentif dengan kinerja, digunakan analisis korelasi pearson menggunakan *software* SPSS. Untuk melihat signifikansi koefisien korelasi dapat melihat nilai Sig, dimana nilai Sig lebih kecil daripada alpha 5% atau 0,05. Dan untuk mengetahui tinggi rendahnya derajat hubungan antara variabel insentif (X) dan variabel kinerja (Y), maka bandingkanlah nilai koefisien *Rank Spearman* yang telah diperoleh (r_s) dengan batas-batas nilai korelasi (r).

Tabel 3.9
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | 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: Sugiono, 2011

7. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya presentase kontribusi variabel insentif (X) terhadap variabel kinerja (Y) dengan rumus koefisien determinasi (kd) yaitu :

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

Dimana: KD = koefisien determinasi
r = koefisien korelasi

Simbol r^2 merupakan kuadrat dari koefisien korelasi yang berkaitan dengan variabel insentif (X) dan variabel kinerja (Y). Oleh karena itu, penggunaan koefisien determinasi dalam korelasi tidak harus diinterpretasikan sebagai besarnya pengaruh variabel insentif (X) terhadap variabel kinerja (Y), mengingat bahwa korelasi tidak sama dengan kausalitas. Semakin besar n (ukuran sampel) maka nilai r^2 cenderung makin kecil. Sebaliknya dimana peneliti mengamati hubungan dari beberapa variabel pada satu unit analisis perusahaan maka r^2 akan cenderung besar.