

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja pegawai di sepuluh perusahaan bordir dilihat dari Investasi terbesar dan Tenaga Kerja terbanyak Kelurahan Tanjung. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel independent adalah pemberian insentif (X) sedangkan yang menjadi variabel dependent adalah motivasi kerja (Y).

Objek dari penelitian ini adalah pegawai di lingkungan perusahaan bordir Kelurahan Tanjung yang berada Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, sesuai dengan ruang lingkup penelitian mengenai Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja pegawai di sepuluh perusahaan bordir dilihat dari Investasi terbesar dan Tenaga Kerja terbanyak Kelurahan Tanjung.

#### **3.2 Metode dan Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut Arikunto (2000: 309) “penelitian deskriptif dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Penelitian deskriptif tidak memerlukan pengontrolan ataupun administrasi terhadap suatu perlakuan”.

Menurut Arikunto (2000: 310) “penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi apa adanya tentang sesuatu variabel, gejala atau keadaan. Jenis penelitian deskriptif ini terdiri dari: penelitian survey, studi kasus, penelitian perkembangan, penelitian tindak lanjut, analisis dokumen dan penelitian korelasional”.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Menurut Arikunto (2000: 312) “survey merupakan satu metode penelitian yang banyak dilakukan oleh peneliti dalam bidang sosiologis, bisnis, politik, pemerintahan dan pendidikan”. Menurut Sumarsono (2004:52) “metode survei digunakan dengan mengambil contoh dari suatu populasi”. Hal ini dilakukan dengan alasan sebagai berikut :

- a. Metode survey lebih cepat dengan biaya lebih rendah.
- b. Memberikan informasi lebih lengkap (komprehensif).
- c. Memberikan hasil dengan ketelitian lebih tinggi.

Memungkinkan penghematan waktu dan biaya maka contoh survei dapat menggunakan populasi-populasi lebih besar dengan berbagai jenis variasi.

### **3.3 Operasionalisasi Variabel**

Untuk memperoleh pengertian/istilah-istilah dalam pengolahan data dan interpretasi hasil penelitian dirumuskan definisi operasional peristilahan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu :

#### **a. Pemberian Insentif**

Nawawi (1998:317) menyatakan bahwa Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk bonus. Di samping itu berarti insentif dapat pula diberikan dalam bentuk barang.

#### **b. Motivasi Kerja**

Hasibuan (2005: 95) mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mendapat kepuasan”.

Motivasi kerja pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah skor total dari alat ukur motivasi kerja pegawai di sepuluh perusahaan bordir terbesar Kelurahan Tanjung yang dapat menunjukkan indikator kebutuhan manusia menurut David McClland. Skor yang diperoleh akan menunjukkan motivasi kerja pegawai di sepuluh perusahaan bordir terbesar Kelurahan Tanjung. Semakin tinggi skor subjek maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.



**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel X (Pemberian Insentif)**

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
<p><b>Pemberian Insentif</b></p> <p>Penghargaan/ ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.</p> <p>Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi.</p> <p><b>Nawawi (1998:317)</b></p>	1. Insentif Tetap	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tunjangan Tahunan</li> <li>Tunjangan Fasilitas/ Transportasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kelayakan tunjangan sesuai dengan kualitas hasil pegawai.</li> <li>Tingkat kelayakan tunjangan sesuai dengan kuantitas hasil pegawai.</li> <li>Tingkat kelayakan tunjangan sesuai dengan kebutuhan pegawai saat bekerja.</li> </ul>	Ordinal
	2. Insentif tidak Tetap	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bonus</li> <li>Jaminan keamanan dan kesehatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kelayakan bonus sesuai dengan hasil kerja pegawai.</li> <li>Tingkat kelayakan bonus sesuai dengan kebutuhan sehari-hari.</li> <li>Tingkat kelayakan pelayanan jaminan kemanan bagi pegawai.</li> <li>Tingkat kelayakan pelayanan jaminan kesehatan bagi pegawai.</li> </ul>	Ordinal

Gin Gin Farid H, 2014

*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		<ul style="list-style-type: none"><li>• Tunjangan Hari Raya</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tingkat kelayakan tunjangan hari raya sesuai dengan hasil kerja pegawai</li><li>• Tingkat kelayakan tunjangan hari raya sesuai dengan kebutuhan pegawai saat hari raya</li><li>• Tingkat kelayakan tunjangan hari raya sesuai dengan masa kerja pegawai</li></ul>	
--	--	---	---	--

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Y (Motivasi Kerja)**



Gin Gin Farid H, 2014

*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
<p><b>Motivasi Kerja</b></p> <p>David McClland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi.</p> <p><b>David McClland dalam Veithzal Rivai (2008: 459)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Need for Achievement</i> (Kebutuhan kesuksesan atau prestasi).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan</li> <li>• Selalu unggul</li> <li>• Hasil kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat ketepatan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.</li> <li>• Tingkat keinginan untuk unggul.</li> <li>• Tingkat keinginan pegawai untuk memberikan hasil kerja yang baik dan</li> <li>• Tingkat keinginan pegawai untuk mendapatkan timbal balik yang sesuai.</li> </ul>	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Need for Power</i> (kekuasaan atau otoritas kerja).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dihormati</li> <li>• Kepemimpinan</li> <li>• Pengaruh</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keinginan mendapatkan penilaian istimewa dari sesama pegawai</li> <li>• Tingkat keinginan mendapatkan penilaian istimewa dari atasan.</li> <li>• Tingkat keinginan untuk memimpin rekan kerja.</li> <li>• Tingkat keinginan pegawai untuk mendapatkan pengaruh dari atasan</li> </ul>	

Gin Gin Farid H, 2014

*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keinginan pegawai untuk mendapatkan pengaruh dari rekan kerja.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Need for Affiliation</i> (Kebutuhan berafiliasi).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bersosialisasi</li> <li>• Bekerja sama</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keinginan berkomunikasi sesama rekan kerja dengan baik</li> <li>• Tingkat keinginan berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan dengan baik.</li> <li>• Tingkat keinginan menjalin kerja sama.</li> </ul>	

### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini di peroleh dari pegawai yang berasal dari sepuluh perusahaan bordir dilihat dari Investasi terbesar dan Tenaga Kerja terbanyak Kelurahan Tanjung.

#### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data didasarkan pada perumusan masalah. Adapun jenis data yang dukumpulkan meliputi :

a. Data Primer

Data ini diperoleh langsung dari pegawai yang berada di perusahaan bordir dilihat dari Investasi terbesar dan Tenaga Kerja terbanyak Kelurahan Tanjung.

b. Data Sekunder

Data ini diperoleh bukan dari responden akan tetapi dari pustaka-pustaka, internet, serta catatan-catatan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti baik yang bersumber dari sumber internal maupun sumber eksternal.

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan oleh penulis sebagai upaya untuk melengkapi data dalam penelitian meliputi:

a. *Interview* (Wawancara)

Wawancara langsung/tanya jawab dengan para pegawai untuk memperoleh data mengenai masalah yang menjadi objek penelitian.

b. Studi Dokumentasi

Mempelajari data-data dan dokumen yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

c. Observasi

Pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian, sehingga memungkinkan dapat melihat objek yang sebenarnya.

d. *Angket/kuisisioner* (pernyataan/daftar pernyataan)

Sejumlah pernyataan/pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dan responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui.

### **3.5 Populasi dan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Dalam pengumpulan data primer dengan menggunakan metode deskriptif, maka perlu diambil sampel dan populasi. Menurut Sugiyono (2009: 115) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil adalah populasi dari seluruh pegawai di sepuluh perusahaan bordir dilihat dari Investasi terbesar dan Tenaga Kerja terbanyak Kelurahan Tanjung yang berjumlah 248 orang.

#### **3.5.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan bahan penelitian. Menurut Sugiyono (2009:91) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan sebagian populasi yang dianggap *representative* yang diambil dengan teknik tertentu. Penarikan sampel perlu dilakukan mengingat jumlah populasi yang terlalu besar.

Keabsahan sampel terletak pada sifat dan karakteristiknya, bukan pada besar atau banyaknya modifikasi populasi. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah pegawai di sepuluh perusahaan bordir dilihat dari Investasi terbesar dan Tenaga Kerja terbanyak Kelurahan Tanjung yang berjumlah 248 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *stratified sampling* yaitu suatu metode pengambilan sampel dengan memilih secara acak sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai responden, yang mempunyai peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Untuk menentukan ukuran sampel ditentukan dengan pendekatan statistik, menurut Slovin yang dikutip oleh Sugiyono (2009:118) untuk menentukan sampel dari populasi yang digunakan dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{Ne^2 + 1}$$

Dimana : n = Ukuran sampel

N= Ukuran populasi

e = Presentase ketidaktelitian karena kesalahan sampel peluang masih dapat diinginkan sekitar 10%

Diketahui populasi N adalah 248 yang merupakan pegawai pada masing-masing 10 perusahaan border, serta untuk memperoleh tingkat kepercayaan 90%

maka presentase ketidakteelitian karena kesalahan sampel yang diambil sebesar 10% maka diperoleh sampel:

$$n = \frac{248}{248(0.1)^2 + 1}$$

$$n = 71.26 \approx 72$$

Maka dapat diketahui bila jumlah sampel yang akan dipilih untuk menjawab kuisioner yang diajukan penulis, sebesar 72. Berdasarkan hasil perhitungan itu maka ukuran sampel minimal yang harus diambil dalam penelitian ini adalah berjumlah 72 orang pegawai dari sepuluh perusahaan bordir dilihat dari Investasi terbesar dan Tenaga Kerja terbanyak Kelurahan Tanjung. Untuk penarikan sampel di masing-masing perusahaan digunakan rumus *Cluster Random Sampling* sehingga pengambilan sampel pada masing-masing perusahaan lebih proposional. Perhitungan matematis ukuran alokasi pada masing-masing bagian dengan menggunakan sampel proposional yang dapat ditentukan, menjadi sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana :  $n_i$  = Ukuran sampel ke-i

$N$  = Ukuran populasi secara keseluruhan

$n$  = Ukuran Sampel

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui jumlah responden dari setiap pegawai perusahaan bordir di sepuluh perusahaan bordir dilihat dari Investasi terbesar dan Tenaga Kerja terbanyak Kelurahan Tanjung, dengan perhitungan sebagai berikut:

1. Al-Huda : H. Arip R

$$n_i = \frac{50}{248} \times 72 = 14.51 \approx 14$$

2. Cahaya Rahmat : H. Rohim

$$n_i = \frac{48}{248} \times 72 = 13.93 \approx 14$$

3. Rosalind : Deden K

$$n_i = \frac{12}{248} \times 72 = 3.48 \approx 3$$

4. Anita/Mak'Mur

$$n_i = \frac{30}{248} \times 72 = 8.70 \approx 9$$

5. Al-Ichlas : Asep Tatan

$$n_i = \frac{14}{248} \times 72 = 4.06 \approx 4$$

6. Tarunatex : H. Atang

$$n_i = \frac{30}{248} \times 72 = 8.70 \approx 9$$

Giri Gin Fandi H., 2014

*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

7. Musim Seni : H. Wahyu Ruhiyat

$$n_i = \frac{23}{248} \times 72 = 6.67 \approx 7$$

8. Teratai Putih : H. Ajat S

$$n_i = \frac{10}{248} \times 72 = 2.90 \approx 3$$

9. Nurfadilah : Dedi S

$$n_i = \frac{16}{248} \times 72 = 4.64 \approx 5$$

10. Damani Bordir : Mumu

$$n_i = \frac{15}{248} \times 72 = 4.35 \approx 4$$

diatas dapat diketahui jumlah sampel dari masing-masing perusahaan bordir di sepuluh perusahaan bordir dilihat dari Investasi terbesar dan Tenaga Kerja terbanyak Kelurahan Tanjung. Selanjutnya dapat diketahui jumlah sampel sebanyak 72 dengan proporsi dari masing-masing perusahaan bordir sebagai berikut:

**Tabel 3.3**

**Data Jumlah Sampel Penelitian Perusahaan Bordir**

No	Nama Perusahaan / Pemilik	Sampel
----	---------------------------	--------

		(Responden)
1	Al-Huda : H. Arip R	14
2	Cahaya Rahmat : H. Rohim	14
3	Rosalind : Deden K	3
4	Anita/Ma'Mur	9
5	Al-Ichlas : Asep Tatan	4
6	Tarunatex : H. Atang	9
7	Musim Seni : H. Wahyu Ruhiyat	7
8	Teratai Putih : H. Ajat S	3
9	Nurfadilah : Dedi S	5
10	Damani Bordir : Mumu	4
<b>Jumlah</b>		72

### 3.6 Intrument Pengumpulan Data, Rancangan Analisis Data dan Uji

#### Hipotesis

#### 3.6.1 Instrument Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatannya menjadi sistematis dan mudah (Arikunto, 2000:134). Alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan adalah:

Gin Gin Farid H, 2014

*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



Alat ukur yang akan digunakan terdiri dari alat ukur pemberian Insentif dan motivasi kerja pegawai. Alat ukur ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang dibuat oleh peneliti berdasarkan pada indikator-indikator yang ada dalam dimensi masing-masing variabel.

Peneliti menyusun daftar pertanyaan dalam bentuk skala yang dikembangkan oleh Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban yaitu : ST = Sangat Tinggi, T = Tinggi, S = Sedang, R = Rendah, SR= Sangat Rendah. Penilaian yang akan diberikan pada jawaban pernyataan tersebut memiliki bobot nilai 1-5 dengan ketentuan :

**Tabel. 3.4**  
**Tabel Kriteria Penilaian Alat Ukur Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja**

Alternatif jawaban	Bobot	
	Favorabel (+)	Unfavorabel (-)
ST	5	1
T	4	2
S	3	3
R	2	4
SR	1	5

### 3.6.2 Rancangan Analisis Data

Pengumpulan data atau informasi pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, setelah data kuesioner terkumpul dari responden maka langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data untuk mengetahui

pengaruh pemberian insentif (X) terhadap motivasi kerja (Y). Pengolahan data dilakukan sebagai berikut:

1. *Editing*, yaitu memeriksa lembar jawaban yang telah diisi oleh responden untuk mengetahui kelengkapan data yang telah diisi oleh responden sehingga dapat diolah lebih lanjut.
2. *Coding*, yaitu pembobotan dari setiap item angket berdasarkan pada pembobotan untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1 dan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

**Tabel 3.5**

**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot pertanyaan
Sangat sesuai/ Sangat lengkap/ Sangat Layak/ Sangat Tinggi	5
Sesuai/ Lengkap/ Layak/ Tinggi	4
Cukup/ Cukup/ Cukup/ Sedang	3
Tidak Sesuai/ Tidak Lengkap/ Tidak Layak/ Rendah	2
Sangat tidak sesuai/ Sangat tidak lengkap/ Sangat tidak layak/ Sangat rendah	1

3. *Tabulating*, yaitu menghitung hasil scoring, yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.6**

**Tabel Rekapitulasi Perubahan Data**

Responden	Skor Item			
	1	2	3	n
1				
2				
3				
n				

4. Analisis Deskriptif, yaitu mengolah data dari angket dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK) dengan menggunakan rumus:

$$\mathbf{SK=ST \times JB \times JR}$$

Keterangan:

ST : Skor Tertinggi

JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

2) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner menggunakan rumus:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

Dimana:

$X_i$  = jumlah skor hasil angket X

$X_1 - X_n$  = jumlah skor angket masing-masing responden

- 3) Membuat daerah kontinum untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis membagi daerah kategori kontinum kedalam tiga tingkatan sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = \text{ST} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

$$\text{Sedang} = \text{SS} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

$$\text{Rendah} = \text{SR} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

Keterangan:

ST : Skor Tertinggi

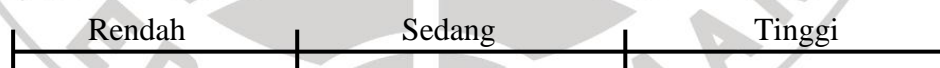
SS : Skor Sedang

SR : Skor Terendah

JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

- 4) Menentukan garis kontinum dan menentukan letak skor untuk variabel pemberian insentif (X) dan Motivasi kerja (Y)



### 3.6.2.1 Pengujian Validitas Instrumen

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono,

2008:172). Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dan alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \quad (\text{Riduwan, 2007 : 110})$$

Dimana :

$r$  = Koefisien Korelasi

$\sum X$  = Jumlah skor tiap item

$\sum Y$  = Jumlah total skor seluruh item

$N$  = Jumlah responden

Keputusan pengujian validitas instrument :

- Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  berarti valid
- Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  berarti tidak valid

Secara teknis pengujian instrument dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas software SPSS 17.0 for windows, dengan hasil yang tercantum pada tabel 3.7 dan tabel 3.8 berikut:

**Tabel 3.7**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel X (Pemberian Insentif)**

No. Item	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Bagaimana menurut anda tingkat kesesuaian tunjangan tahunan dengan kualitas kerja anda?	0,605	0,374	Valid
2	Bagaimana menurut anda tingkat kesesuaian tunjangan tahunan dengan kuantitas kerja (jumlah hasil kerja) anda?	0,667	0,374	Valid
3	Bagaimana menurut anda fasilitas kerja disesuaikan dengan kebutuhan anda saat bekerja?	0,605	0,374	Valid
4	Bagaimana menurut anda tingkat kelayakan bonus sesuai dengan hasil kerja anda?	0,631	0,374	Valid
5	Bagaimana menurut anda tingkat kelayakan bonus sesuai dengan kebutuhan sehari-hari anda?	0,541	0,374	Valid
6	Bagaimana menurut anda tingkat kelayakan jaminan keamanan yang anda dapatakan saat anda bekerja?	0,729	0,374	Valid
7	Menurut anda bagaimana tingkat kelayakan jaminan kesehatan yang anda dapatkan dari perusahaan?	0,484	0,374	Valid
8	Menurut anda bagaimana tingkat kelayakan tunjangan hari raya sesuai dengan hasil kerja anda?	0,650	0,374	Valid
9	Menurut anda bagaimana tingkat	0,510	0,374	Valid

	kelayakan tunjangan hari raya sesuai dengan kebutuhan anda saat hari raya?			
10	Menurut anda bagaimana tingkat kelayakan tunjangan hari raya sesuai dengan masa kerja anda?	0,767	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

**Tabel 3.8**

**Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Motivasi Kerja)**

No Item	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Menurut anda bagaimana tingkat keinginan anda untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan?	0,700	0,374	Valid
2	Menurut anda bagaimana tingkat keinginan anda untuk selalu unggul dalam bekerja?	0,656	0,374	Valid
3	Menurut anda bagaimana tingkat keinginan anda untuk mencapai hasil kerja yang baik?	0,465	0,374	Valid
4	Menurut anda bagaimana tingkat keinginan anda untuk mendapatkan timbal balik yang sesuai dengan hasil kerja anda?	0,614	0,374	Valid
5	Bagaimana tingkat keinginan anda untuk mendapatkan penilaian istimewa dari atasan anda?	0,543	0,374	Valid
6	Bagaimana tingkat keinginan anda untuk mendapatkan penilaian istimewa dari sesama rekan kerja?	0,536	0,374	Valid
7	Bagaimana tingkat keinginan anda untuk jadi pemimpin diantara rekan kerja?	0,612	0,374	Valid
8	Bagaimana tingkat keinginan anda untuk mendapatkan pengaruh dari atasan anda?	0,691	0,374	Valid
9	Bagaimana tingkat keinginan anda untuk	0,608	0,374	Valid

Gin Gin Farid H, 2014

*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	mendapatkan pengaruh dari sesama rekan kerja?			
10	Bagaimana tingkat keinginan anda untuk berkomunikasi dengan sesama rekan kerja?	0,565	0,374	Valid
11	Bagaimana tingkat keinginan anda untuk berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan?	0,440	0,374	Valid
12	Bagaimana tingkat keinginan anda untuk bekerja sama dengan sesama rekan kerja anda?	0,511	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  yaitu  $30-2=28$ , sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,374. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki  $r_{i(x-i)}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $r_{i(x-i)} > r_{tabel}$ ). Artinya, pertanyaan dalam setiap kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

### 3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Setelah menguji validitas kuesioner, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketetapan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada waktu yang



berbeda. “Suatu instrument penelitian disebut reliabel apabila instrument tersebut konsisten dalam memberikan penilaian atas apa yang diukur” (Ronny Kountur, 2007:165). Dengan memperoleh nilai  $r$  dari uji validitas (menunjukkan hasil indeks korelasi), maka akan diketahui ada atau tidaknya hubungan antara dua belah instrument. Suharsimi Arikunto (2006:178) menyatakan bahwa “Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik”. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan teknik dengan rumus *Alpha Croanbach* sebagai berikut :

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2 t}{\sigma^2 t} \right) \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2006 : 196})$$

Dimana :

$r$  = Croanbach Alpha (Reliabilitas Instrumen)

$k$  = Banyaknya item angket

$\sum \alpha_b^2$  = Jumlah varian bulir

$\alpha_t^2$  = Varian total

Rumus Variansnya adalah

$$\sigma t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$\sigma t^2 = \text{Varians total}$

$\sum x = \text{jumlah skor}$

$N = \text{Jumlah peserta test}$

Keputusan pengujian reliabilitas instrument:

Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , berarti reliabel

Jika  $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$ , berarti tidak reliabel

**Tabel 3.9**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Pemberian Insentif) dan Variabel Y  
(Motivasi kerja)**

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Pemberian Insentif	0,823	0,374	Reliabel
Motivasi Kerja	0,814	0,374	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data

### 3.6.2.3 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik dan menitik beratkan pada pengungkapan perilaku variable penelitian, teknik analisa data dipergunakan dalam penelitian ini adalah

analisa korelasi dan regresi linear sederhana, karena penelitian ini hanya menganalisis dua variabel. Adapun langkah-langkah untuk analisis verifikatif adalah sebagai berikut:

### 1. *Method of Successive interval (MSI)*

Penelitian ini menggunakan data ordinal, maka semua data yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasikan ke tingkat interval dengan bantuan program *excel windows 7* melalui *method of successive interval*.

### 2. Analisis Regresi Sederhana

Tujuan penggunaan analisis ini adalah untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen dimanipulasi (dinaikan atau diturunkan nilainya). Penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana.

Dalam analisis regresi linier sederhana terdapat satu variabel yang diramalkan (*dependent variable*) yaitu Motivasi kerja dan (*independent variable*) yang mempengaruhinya yaitu Pemberian Insentif. Maka bentuk umum linier sederhananya adalah :

$$Y' = a + bX$$

(Sugiyono, 2012:270)

Dimana :

$$Y' = \text{Motivasi kerja}$$

X = Pemberian Insentif

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah/koeffisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut :

- Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b, yaitu :  $\sum Xi$ ,  $\sum yi$ ,  $\sum Xi * yi$ ,  $\sum Xi^2$  dan  $\sum Yi^2$
- Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

(Sumber: Sugiyono, 2012:272)

$$b = \frac{n \sum XiYi - \sum Xi \sum Yi}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

(Sumber: Sugiyono, 2012:272)

X dikatakan mempengaruhi Y, jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun, dengan demikian nilai Y ini akan bervariasi. Namun nilai Y bervariasi tersebut tidak semata-mata

disebabkan oleh X, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

### 3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Penentuan koefisien korelasi ( $r$ ) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi Pearson (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*)

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sumber : Sugiyono, 2012:248)

Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas:  $-1 < r < +1$ . Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif atau korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

- a. Jika nilai  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- b. Jika nilai  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.

- c. Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati 0, maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Untuk mengetahui tingkat hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dilihat pada tabel 3.10 di bawah ini :

**Tabel 3.10**  
**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 : Sugiyono (2011:184)

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi  $0 \leq r^2 \leq 1$ .

Rumusny adalah:

$$Kd = (r^2) \times 100\% \quad (\text{Sumber : Arikunto, 2010 : 144})$$

dimana:

Kd= Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Nilai koefisien penentu berada diantara 0 – 100%. Jika nilai koefisien penentu makin mendekati 100%, berarti semakin kuat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data ini yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji *T-student*) sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2011:184)

Dimana :

$t$  = distribusi student

$r$  = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

$n$  = banyaknya sampel

dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- b. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- c. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X (pemberian insentif) dan variabel Y (motivasi kerja), maka dibutuhkan hipotesis yang memenuhi syarat. Adapun hipotesis yang dapat diajukan adalah :

- $H_0 : \rho \leq 0$

Maka : Korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja pegawai di sepuluh perusahaan bordir dilihat dari Investasi terbesar dan Tenaga Kerja terbanyak Kelurahan Tanjung.

- $H_1 : \rho > 0$

Maka : Korelasi berarti, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja pegawai di sepuluh perusahaan bordir dilihat dari Investasi terbesar dan Tenaga Kerja terbanyak Kelurahan Tanjung.

