

### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini, maka penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). “Penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa” (Singarimbun, 2006:5).

Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa penelitian *explanatory* dapat berguna untuk menjelaskan adanya pengaruh variabel-variabel yang diuji dengan menggunakan pengujian statistik. Dalam penelitian ini akan diketahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang.

Sehubungan dengan hal di atas maka pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.

Pendekatan kuantitatif merupakan bentuk yang lebih operasional dari paradigma empirisme dengan melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial yang dijabarkan menjadi komponen makalah, variabel, indikator, serta item di mana setiap variabel diukur dengan memberikan simbol-simbol angka sehingga dapat dihasilkan kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu (Bungin, 2009:33).

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang di jalan Dr.Sutomo No.1 Malang. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti bahwa perusahaan tersebut menerapkan insentif sebagai tambahan balas jasa dan memiliki data – data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu mengenai insentif materiil dan insentif non materiil yang dipergunakan perusahaan sebagai suatu cara untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

## **C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran**

### **1. Konsep**

Penelitian memerlukan pemahaman tentang konsep dari permasalahan yang hendak diteliti, karena melalui konsep akan dapat dirumuskan hubungan – hubungan teoritis. “Konsep merupakan abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu” (Singarimbun dan Effendi, 2006:34). “Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas” (Nazir, 2009:123).

Pada dasarnya bahwa sesuatu dikatakan konsep apabila sesuatu itu berbentuk abstrak dan agar konsep dapat diteliti maka perlu dioperasionalkan dengan cara menjadi variabel tertentu. Penelitian ini mempunyai tiga konsep antara lain :

a) Konsep Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b) Konsep Motivasi

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menjadi penyebab seseorang mau bekerja keras yang diukur dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterikatan, dan kebutuhan pertumbuhan.

c) Konsep Kinerja

Kinerja merupakan suatu kondisi yang menjadi penyebab seseorang mau bekerja keras yang diukur dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

## 2. Variabel

Berdasarkan model pengukuran yang dikemukakan sebelumnya maka dapat ditetapkan pula variabel – variabel penelitian, berikut item-itemnya antara lain :

- a) “Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel atau menjadi penyebab bagi variabel terikat” (Sugiyono, 2009:39). Pada penelitian ini yang bertindak sebagai variabel bebas ( $X_1$ ) adalah Insentif yang terdiri dari insentif materiil ( $X_{11}$ ) dan insentif non materiil ( $X_{12}$ ), variabel ini dapat diukur dengan beberapa indikator, antara lain :

### 1) Insentif Materiil ( $X_1$ )

Insentif materiil adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang berupa materi, terdiri dari :

#### a) Uang

Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa pemberian bonus dan tunjangan pensiun.

#### b) Jaminan Sosial

Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa cuti sakit dengan tetap mendapatkan gaji, tunjangan hari raya, biaya pengobatan.

### 2) Insentif Non Materiil ( $X_2$ )

Insentif non materiil adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang berupa non materi, terdiri dari :

#### a) Penghargaan

Insentif yang berupa penghargaan meliputi pujian, promosi atau kenaikan jabatan serta piagam penghargaan.

#### b) Keadaan pekerjaan

Insentif yang berupa keadaan pekerjaan meliputi ruang kerja dan jam kerja.

### b) Variabel Intervening ( $Y_1$ )

“Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen” (Sugiyono, 2009:63). Dalam penelitian ini variabel interveningnya adalah Motivasi

Kerja ( $Y_1$ ). Motivasi kerja karyawan merupakan suatu keadaan atau kondisi yang menggerakkan seseorang (karyawan) mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan – tujuan perusahaan dengan didorong oleh kebutuhan – kebutuhan individual. Motivasi kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1) Eksistensi

Terpenuhinya kebutuhan dasar dan kebutuhan jiwa.

2) Keterkaitan

Terpenuhinya kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan eksternal yang terdiri atas hubungan antar karyawan dengan atasan.

3) Pertumbuhan

Terpenuhinya kebutuhan penghargaan internal dan kebutuhan aktualisasi diri yang terdiri atas kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dan pengembangan karir.

c) “Variabel terikat ( $Y_2$ ) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas” (Sugiyono, 2009:59). Pada penelitian ini yang meliputi variabel terikat adalah kinerja karyawan yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1) Kualitas

Tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

## 2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, misalnya : jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

## 3) Waktu

Tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

## 3. Definisi Operasional

“Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut” (Nazir, 2009:126).

### a) Insentif

#### 1) Insentif Materiil

Insentif materiil yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berupa uang yang terdiri dari pemberian bonus dan tunjangan pensiun di hari tua dan berupa jaminan sosial yang terdiri dari cuti sakit dengan tetap mendapatkan gaji, tunjangan hari raya dan bantuan biaya pengobatan.

#### 2) Insentif Non Materiil

Insentif non materiil yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berupa penghargaan yang terdiri dari pujian, promosi

atau kenaikan jabatan, pemberian piagam penghargaan dan berupa keadaan pekerjaan yang terdiri dari kenyamanan pada ruang dan kebutuhan jam kerja.

b) Motivasi

Motivasi yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan kerja seseorang agar mau bekerja sama yang berupa eksistensi yang terdiri dari terpenuhinya kebutuhan dasar dan keamanan dalam bekerja, dan berupa keterkaitan yang terdiri dari hubungan antar karyawan dan karyawan dengan atasan, serta berupa pertumbuhan yang terdiri dari pengembangan potensi diri dan pengembangan karir.

c) Kinerja

Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Berupa kualitas yang terdiri dari ketelitian pekerjaan dan mutu pelayanan, kuantitas yang terdiri dari penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, serta ketepatan waktu yang terdiri dari penyelesaian dan peningkatan pekerjaan sesuai dengan standar waktu perusahaan.

Berdasarkan konsep di atas, definisi operasional dalam penelitian ini dijabarkan pada Tabel 2 mengenai konsep, variabel, indikator dan item penelitian.

Tabel 2. Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item	
Insentif	Insentif Materiil ( $X_1$ )	Uang	1. Kesesuaian pemberian bonus dengan kinerja 2. Terpenuhinya tunjangan pensiun di hari tua	
		Jaminan Sosial	1. Terpenuhinya cuti sakit dengan tetap mendapatkan gaji 2. Terpenuhinya kebutuhan akan tunjangan hari raya 3. Kesesuaian kebutuhan biaya Pengobatan	
		Penghargaan	1. Mendapatkan pujian atas terlaksanakannya pekerjaan 2. Mendapatkan Promosi atau kenaikan jabatan sesuai ketentuan perusahaan 3. Mendapatkan piagam penghargaan atas kinerja yang baik	
	Insentif Non Materiil ( $X_2$ )	Keadaan Pekerjaan	1. Kenyamanan pada ruang kerja 2. Kesesuaian kebutuhan kerja dengan jam kerja	
		Motivasi Kerja ( $Y_1$ )	Eksistensi	1. Terpenuhinya kebutuhan dasar 2. Terpenuhinya keamanan dalam bekerja
			Keterkaitan	1. Hubungan antara karyawan 2. Hubungan antara karyawan dengan atasan
Kinerja	Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )	Pertumbuhan	1. Kemampuan untuk mengembangkan potensi diri 2. Peluang mengembangkan karir	
		Kualitas	1. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Mutu pelayanan	



	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian penyelesaian jumlah pekerjaan dengan standar perusahaan</li> <li>2. Kesesuaian penyelesaian jumlah pekerjaan diatas standar perusahaan</li> </ol>
	Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan standar waktu perusahaan</li> <li>2. Peningkatan waktu penyelesaian pekerjaan</li> </ol>

#### 4. Skala Pengukuran

Setelah ditetapkan item-item dari variabel yang ada, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut, di mana untuk mengukur tanggapan responden dalam penelitian ini dipergunakan skala *Likert*. “Skala *Likert* digunakan dengan memilih *item – item* yang mempunyai distribusi yang baik, yang dipilih dari hal – hal yang ingin diketahui (baik tidak baik, tentang konservatisme, pesimis, dan sebagainya) di dalam skala” (Nazir, 2009:338).

Skala *Likert* ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item- item instrument yang dapat berupa pertanyaan.

Agar lebih mudah bagi peneliti dalam menilai, maka masing – masing jawaban diberi bobot nilai atau skor. Skor tersebut dapat terlihat pada Tabel 3 berikut :

**Tabel 3. Penentuan Skor Jawaban Responden Menggunakan Skala Likert**

No	Jawaban Responden	Notasi	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-ragu	RR	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Nazir, Metode Penelitian 2009

Dari Tabel 3 di atas, dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval) dengan rumus (Sugiyono, 2007:22) :

$$c = \frac{X_n - X_1}{k}$$

Keterangan :

- $c$  = perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)
- $k$  = banyaknya kelas
- $X_n$  = nilai observasi terbesar
- $X_1$  = nilai observasi terkecil

$$c = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus di atas, maka diperoleh nilai interval kelas pada skala *Likert* disajikan dalam Tabel 4 berikut ini :

**Tabel 4. Interval Kelas Skala Likert**

No	Notasi	Score	Interval Kelas
1	Sangat Tinggi / Baik / Sering	5	> 4,2 - 5
2	Tinggi / Baik / Sering	4	>3,4 - 4,2
3	Sedang	3	>2,6 - 3,4
4	Rendah / Buruk / Jarang	2	>1,08 - 2,6
5	Sangat Rendah / Buruk / Jarang	1	1 - 1,08

Sumber : Data primer diolah, 2012

## **D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

### **1) Populasi Penelitian**

“Populasi juga dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan” (Sugiyono, 2007:72).

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Berdasarkan beberapa pendapat seperti pada paparan dapat disimpulkan bahwa, populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil suatu kesimpulan (Arikunto, 2010:108).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, bahwa pada dasarnya populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang yang berjumlah 36 orang.

### **2) Sampel Penelitian**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. “Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut” (Sugiyono, 2007:62). Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Pada prinsipnya sampel harus diambil dari populasi yang benar-benar representatif (mewakili).

Dalam penelitian ini sampel yang diambil yaitu seluruh karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang yang berjumlah 36 orang.

### 3) Teknik Sampling

“Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” (Sugiyono, 2009:85). Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Guna mendapatkan data yang relevan dengan permasalahan yang telah ditetapkan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner/angket. Pengumpulan data yang dilakukan diharapkan dapat memenuhi tujuan pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang tepat dan relevan, karena itu pengumpulan data adalah langkah yang paling penting dalam suatu metode penelitian.

### 1. Sumber Data

“Pengumpulan data dilakukan dengan berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder” (Sugiyono, 2009:129).

#### a) Data primer

Merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan. Data primer didapat dengan cara menyebarkan angket yang dirancang sesuai dengan variabel dan indikator serta item yang ditetapkan

terlebih dahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan.

b) Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada instansi tempat dilakukannya penelitian berupa data-data bagian personalia, yang meliputi struktur organisasi, gambaran umum perusahaan, komposisi karyawan serta bisa juga yang berasal dari literatur ataupun internet.

## 2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Sebelumnya responden tersebut ditentukan melalui teknik sampling.

b) Dokumentasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan jalan mencari informasi tentang hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya.

## 3. Instrumen Penelitian

Demi mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka digunakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data penelitian

agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan efisien. “Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih yang digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya” (Arikunto, 2010:134).

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan dalam penelitian, sehingga penelitian dapat berjalan sistematis dan lancar. Pada penulisan skripsi ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah:

a) Kuisisioner

Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur dan dibagikan kepada responden, yaitu karyawan PT.

Jamsostek (Persero) Cabang Malang. Hasil jawaban tersebut nantinya akan dipergunakan untuk menganalisa pengaruh insentif terhadap motivasi dan kinerja pada karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang.

b) Alat dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan menggunakan alat-alat seperti buku, pensil atau bolpoin yang difungsikan untuk mencatat langsung data yang diperlukan. Data yang diperlukan berasal dari dokumen perusahaan atau berasal dari penelitian sebelumnya.

## F. Pengujian Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap item – item yang ada dalam variabel yang diteliti agar

kesimpulan penelitian nantinya tidak salah dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan yang sebenarnya.

### 1. Uji Validitas

“Validitas atau *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya” (Azwar, 2001:5). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi antara item total perubah dibandingkan dengan nilai kritisnya. “Koefisien yang besarnya semakin mendekati angka 1,0 menunjukkan semakin kuatnya hubungan yang ada sedangkan koefisien yang semakin kecil mendekati angka 0 berarti semakin lemahnya hubungan yang terjadi” (Azwar, 2001:18).

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*, atau koefisien korelasi Pearson. Koefisien korelasi pearson digunakan apabila kedua variabel bersifat kontinyu, bukan kategorikal. Adapun rumusannya sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Koefisien korealsi

x = skor item x

y = skor item y

n = banyaknya sampel

Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel atau sig ( $\text{sig} = ,000 < \alpha = 0,05$ ) maka instrument yang digunakan valid. Sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel atau sig ( $\text{sig} = ,000 > \alpha = 0,05$ ) maka instrument yang digunakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

“Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang berarti sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya” (Azwar, 2001:4).

Pada dasarnya bahwa sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan skor antar item. Dalam penelitian ini, untuk menguji tingkat reliabilitas menggunakan metode *Alpha Croanbach*, dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_j^2}{s_x^2} \right]$$

Keterangan :

$\alpha$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya pertanyaan

$\sum s_j^2$  = jumlah varian butir

$s_x^2$  = varian total

“Suatu instrumen dikatakan *reliable* bila memiliki koefisien keandalan ( $\alpha$ )  $\geq 0,6$ ” (Sekaran, 2006:311). Pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing variabel pada penelitian ini menggunakan computer melalui program SPSS for Windows.



## G. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5 yang disajikan berikut :

**Tabel 5. Uji Validitas Variabel**

No.	Variabel	Item	Koefisien validitas	Signifikansi	Keterangan
1	Insentif Materiil (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,824	,000	Valid
2		X <sub>1.2</sub>	0,569	,000	Valid
3		X <sub>1.3</sub>	0,754	,000	Valid
4		X <sub>1.4</sub>	0,798	,000	Valid
5		X <sub>1.5</sub>	0,798	,000	Valid
6	Insentif Non Materiil (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,783	,000	Valid
7		X <sub>2.2</sub>	0,688	,000	Valid
8		X <sub>2.3</sub>	0,810	,000	Valid
9		X <sub>2.4</sub>	0,546	,000	Valid
10		X <sub>2.5</sub>	0,829	,000	Valid
11	Motivasi Kerja (Y <sub>1</sub> )	Y <sub>1.1</sub>	0,585	,000	Valid
12		Y <sub>1.2</sub>	0,731	,000	Valid
13		Y <sub>1.3</sub>	0,654	,000	Valid
14		Y <sub>1.4</sub>	0,825	,000	Valid
15		Y <sub>1.5</sub>	0,723	,000	Valid
16		Y <sub>1.6</sub>	0,704	,000	Valid
17	Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )	Y <sub>2.1</sub>	0,798	,000	Valid
18		Y <sub>2.2</sub>	0,722	,000	Valid
19		Y <sub>2.3</sub>	0,814	,000	Valid
20		Y <sub>2.4</sub>	0,702	,000	Valid
21		Y <sub>2.5</sub>	0,865	,000	Valid
22		Y <sub>2.6</sub>	0,673	,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2013

Uji validitas terhadap instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan alat validitas dari korealsi Pearson (korelasi *Product Moment*) antara item – item instrument dengan jumlah instrument secara keseluruhan (dalam satu variabel). Jika r hitung lebih besar dari r table atau sig (sig = ,000 <  $\alpha$  = 0,05) maka instrument yang digunakan valid. Hal

ini berarti bahwa tiap – tiap item variabel di atas lebih besar daripada 0,05 ( $\geq 0,05$ ) adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item -item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel Insentif Materiil, Insentif Non Materiil, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Konsistensi menjelaskan seberapa baik item mengukur suatu konsep sebagai satu kesatuan. Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* lebih besar dari pada 0,6 ( $\alpha \geq 0,6$ ) maka variabel tersebut dapat dikatakan *reliable* (handal). Hasil uji reliabilitas terhadap pernyataan dan pertanyaan yang ada pada kuesioner dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini :

**Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel**

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Insentif Materiil	0,802	Reliable
2	Insentif Non Materiil	0,784	Reliable
3	Motivasi Kerja	0,792	Reliable
4	Kinerja Karyawan	0,845	Reliable

Sumber : Data primer diolah, 2013

Dari data pada Tabel 6 di atas menunjukkan semua variabel mempunyai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari pada 0,6 ( $\alpha \geq 0,6$ ). Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya suatu instrument dikatakan *reliable* bila memiliki koefisien

keandalan  $\alpha \geq 0,6$ . Dari ketentuan tersebut maka semua variabel yang digunakan untuk melihat pengaruh insentif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan sudah *reliable*.

## H. Metode Analisis Data

Tujuan dari penggunaan alat analisis data adalah untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan sesuai dengan tujuan penelitian yang ditetapkan maka dalam penelitian ini menggunakan :

### 1) Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menggambarkan keadaan gejala sosial dari lokasi penelitian, objek penelitian serta distribusi item – item dari masing – masing variabel. Data dikumpulkan dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dilakukan pembahasan secara deskriptif dalam angka dan presentase.

### 2) Analisis Jalur (Path)

“Uji jalur (Path) adalah alat analisis statistik untuk menguji eksistensi variabel antara terhadap hubungan antara variabel X dan Y” (Bungin, 2009:225). Analisis jalur (*path*) ini sangat bermanfaat untuk mengetahui hubungan sebab akibat, selain itu analisis jalur (*path*) ini juga bertujuan untuk mengetahui hubungan langsung maupun tak langsung dari beberapa variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel akibat (endogen).

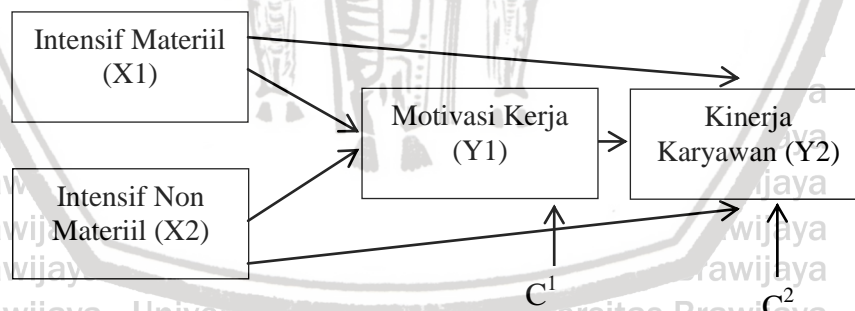
Penggunaan analisis jalur (*path*) dalam analisis data penelitian didasarkan pada beberapa asumsi sebagai berikut:

1. Hubungan antar variabel yang dianalisis berbentuk linier, aditif dan kausal.
2. Variabel – variabel residual tidak berkorelasi dengan variabel yang mendahuluinya, dan tidak juga berkorelasi dengan variabel yang lain.
3. Dalam model hubungan variabel hanya terdapat jalur kausal/ sebab akibat searah.
4. Data setiap variabel yang dianalisis adalah data interval dan berasal dari sumber yang sama (Sugiyono, 2007:297).

Langkah - langkah yang dilakukan dalam penelitian dengan menggunakan analisis jalur (*path*) adalah sebagai berikut :

a) Membuat Diagram Jalur

Membuat diagram jalur yang digunakan untuk mengetahui model hubungan antar variabel yang diteliti. Diagram jalur ini disusun berdasarkan kerangka berfikir yang dikembangkan dari teori yang digunakan untuk penelitian. Diagram jalur tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 3. Diagram Jalur Path**

b) Mencari Pengaruh Secara Langsung dan Tidak Langsung

Analisis jalur merupakan model dasar yang digunakan untuk menganalisis jalur dalam mengestimasi kekuatan dari hubungan-hubungan kausal yang digambarkan dalam *path model*. Analisis jalur digunakan karena diduga terdapat hubungan *korelasional* antar variabel bebas, sehingga terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel terikat.

Untuk mencari pengaruh secara langsung antara variabel eksogen dan endogen, maka harus dibuat persamaan struktur terlebih dahulu sesuai alur yang terdapat dalam diagram jalur. Persamaan strukturnya adalah :

- 1)  $Y_1 = p_{y_1x_1} + p_{y_1x_2} + C_1$  (substruktur 1)
- 2)  $Y_2 = p_{y_2x_1} + p_{y_2x_2} + p_{y_2y_1} + C_2$  (substruktur 2)

Keterangan :

$X_1$  = Insentif Materiil

$X_2$  = Insentif Non Materiil

$Y_1$  = Motivasi Kerja

$Y_2$  = Kinerja Karyawan

$C_1$  = Variabel residu atau variabel yang mempengaruhi  $Y_1$  namun tidak dibahas dalam penelitian ini

$C_2$  = Variabel residu atau variabel yang mempengaruhi  $Y_2$  namun tidak dibahas dalam penelitian ini

“Untuk mengetahui efek langsung atau tidak langsung antara variabel - variabel dapat dicari dengan menghitung terlebih dahulu nilai - nilai korelasi antar variabel berdasarkan data yang terkumpul” (Sugiyono, 2007:306).