

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis Penelitian**

Obyek dan tujuan dari suatu penelitian akan menentukan jenis penelitian yang dipergunakan. Berdasarkan obyek dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori atau penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena memberikan gambaran tentang variabel penelitian dan menjelaskan pengaruh yang terjadi antara variabel-variabel penelitian dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Dijelaskan oleh Singarimbun dan Effendi, apabila untuk data yang sama, peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (*explanatory research*).<sup>1</sup> Dalam penelitian jenis ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang hendak diteliti. Variabel-variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini yaitu variabel insentif materiil (X1) dan insentif non materiil (X2) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Pengujian akan menggunakan rumus dari Uji T dan Uji F.

---

<sup>1</sup> Id.shvoong.com/social-sciences/education/2287651-pengertian-penelitianexplanatori-menurut-para/ 11 september 2013.

## **B. Lokasi dan Daerah Penelitian**

Lokasi penelitian adalah lokasi di mana penelitian akan dilakukan. Lokasi penelitian ini di Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri di Jalan Badas-Kunjang No.1 Kec. Kunjang Kab. Kediri. Lokasi ini ditentukan atas dasar pertimbangan peneliti secara matang. Kemudahan dalam mencari responden dan dukungan penuh dari pihak Koperasi sangat diharapkan oleh peneliti. Insentif, baik berupa insentif materiil dan insentif non materiil juga diterapkan untuk memotivasi kinerja para karyawan secara maksimal.

## **C. Objek Penelitian**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.<sup>2</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri yang berjumlah 10 orang.

### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Karena keberadaannya merupakan

---

<sup>2</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 80.

bagian dari populasi, tentulah ia memiliki ciri-ciri populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling*. Teknik *random sampling* yaitu sebuah sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian atau satuan elementer dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.<sup>3</sup>

Besarnya sampel yang diambil menurut Arikunto dalam bukunya Burhan Bungin adalah apabila subjeknya *kurang* dari 100, lebih baik diambil semua. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10 – 15% atau 20 – 25%.<sup>4</sup> Adapun tujuan dari pengambilan sampel adalah untuk menghemat waktu dan tenaga. Jadi karena jumlah populasi hanya 10 orang maka peneliti akan mengambil 10 orang tersebut sebagai sampel dalam penelitian ini.

---

<sup>3</sup> Sofian Efendi, *Metode Penelitian Survey*, ( Jakarta : LP3ES, 1989 ), 155.

<sup>4</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitati*, ( Jakarta : Kencana, 2011 ), 72.

#### **D. Variabel Penelitian**

##### 1. Variabel bebas

Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang menentukan arah atau perubahan tertentu pada variabel terikatnya, sementara variabel bebas berada pada posisi yang lepas dari pengaruh variabel terikat.<sup>5</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah insentif materiil (X1) dan insentif non materiil (X2).

##### 2. Variabel terikat

Variabel terikat (*dependen variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>6</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah prestasi kerja dari karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri.

#### **E. Definisi Operasional**

##### 1. Insentif

Insentif adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam hal motivasi bagi karyawan agar bisa mencapai kinerja yang maksimal. Hal ini dikarenakan insentif diberikan untuk mendorong pegawai agar lebih giat bekerja dan biasanya diberikan pada pegawai yang mempunyai prestasi kerja lebih

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, 80-82.

<sup>6</sup> *Ibid.*, 72.

baik dari yang lainnya. Di dalam praktek lapangan secara langsung khususnya di Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri, Insentif disini lebih dikenal dengan sebutan bonus, karena di dalam benak karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri, insentif diberikan karena prestasi kerja yang baik dan itu diberikan diluar gaji pokok sehingga mereka lebih senang menyebutnya bonus (tambahan gaji).<sup>7</sup> Kemudian untuk yang insentif non materiil karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri ini kurang mengerti bahwa kenaikan pangkat atau promosi jabatan, juga termasuk dalam kategori insentif. Kemudian menurut Nitisemito dalam bukunya Justin T. Sirait, insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai yang telah ditetapkan. Kemudian menurut Pangabean pada buku yang sama insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dan produktivitas, insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.<sup>8</sup>

Banyak faktor yang dapat memotivasi kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan. Namun dalam penelitian kali ini difokuskan pada salah satu faktor motivasi pegawai yakni insentif. Insentif disini ada 2 yakni insentif materiil dan insentif

---

<sup>7</sup> Widodo, *Wawancara*, Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri, 26 Februari 2014.

<sup>8</sup> Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta : Grasindo, 2011), 200.

non materiil. Insentif materiil merupakan dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi gaji-gaji yang pantas, tetapi juga termasuk di dalamnya kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan, barang-barang keperluan rumahtangga dan kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan jaminan hari tua, rekreasi, dan lain sebagainya. Kemudian insentif yang non materiil merupakan dorongan yang sama sekali tidak ada kaitannya dengan uang, seperti piagam, sikap sesama karyawan, promosi jabatan dan lain sebagainya.

## 2. Prestasi Kerja

Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja tinggi. Bernadin dan Russel dalam bukunya Dr. Edy Sutrisno memberikan definisi tentang prestasi kerja yaitu catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kemudian Byars dan Rue dalam buku yang sama mengartikan prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.<sup>9</sup>

Dalam penelitian kali ini prestasi kerja yang dimaksudkan oleh peneliti akan diklasifikasikan berdasarkan

---

<sup>9</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta:Kencana, 2011), 150

produktivitas, keramahan, dan ketelitian dari pekerjaan mereka. Produktivitas disini adalah dalam hal memasarkan produk koperasi, mereka berhasil menarik pelanggan di atas target atau tidak. Kemudian dalam hal keramahan, yakni bagaimana sikap seorang karyawan dalam menghadapi *customer* yang ingin melakukan pembiayaan atau yang lain. Kemudian ketelitian disini yakni dalam hal persyaratan dari pihak *customer* yang ketika melakukan pembiayaan sudah benar dan lengkap atau belum.

## **F. Pengolahan data**

### *1. Editing, Coding, Tabulating*

Pengolahan data adalah kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data dilaksanakan. Pada penelitian kuantitatif, pengolahan data secara umum dilaksanakan dengan melalui tahap memeriksa (*editing*), proses pemberian identitas (*coding*) dan proses pembeberan (*tabulating*).

*Editing* di sini dilakukan peneliti guna melakukan pengecekan terhadap hasil data dari pertanyaan-pertanyaan yang telah selesai diajukan kepada para responden. Setelah tahap editing selesai dilakukan, kegiatan berikutnya adalah mengklasifikasikan data-data yang telah didapatkan melalui tahapan *coding*. Maksudnya disini bahwa data yang telah diedit

tersebut diberi identitas sehingga memiliki arti tertentu pada saat dianalisis. Kemudian yang terakhir adalah *tabulating*. *Tabulating* disini adalah memasukkan data pada tabel-tabel tertentu dan mengatur angka-angka serta menghitungnya.<sup>10</sup>

## 2. Uji Validitas

Validitas adalah pengukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan ukuran suatu instrument terhadap konsep yang telah diteliti.<sup>11</sup> Suatu instrument adalah tepat untuk digunakan sebagai ukuran suatu konsep jika memiliki tingkat validitas tinggi. Sebaliknya, validitas rendah mencerminkan bahwa instrument kurang tepat untuk diterapkan.

Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total tanpa melakukan koreksi terhadap *spurious overlap* (nilai koefisien korelasi yang overestimasi).<sup>12</sup> Sedangkan untuk penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikan 5% atau 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. ( Jakarta : Kencana, 2011 ),174-178.

<sup>11</sup> Punguh Suharso, *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*, (Jakarta : PT. Indeks, 2009), 106.

<sup>12</sup> Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2013), 19.

<sup>13</sup> *Ibid.*, 17.

Pengambilan keputusan bahwa setiap indikator valid apabila nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ . Untuk menentukan nilai  $r_{hitung}$  dibantu dengan program SPSS v.16.

Berikut hasil dari perhitungan dengan dibantu SPSS v.16.

a) Variabel Insentif Materiil

Tabel 3.1  
Uji Validitas Indikator Insentif Materiil

No.	Indikator Insentif materiil	A	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	Status
1	Insentif memuaskan	0,05	0,6319	0,822	Valid
2	Insentif sesuai kinerja	0,05	0,6319	0,651	Valid
3	Insentif cukup untuk kebutuhan	0,05	0,6319	0,755	Valid
4	Insentif diterima tepat waktu	0,05	0,6319	0,795	Valid
5	Insentif diterima setiap bulan	0,05	0,6319	0,737	Valid
6	Insentif tidak rumit	0,05	0,6319	0,738	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS (terlampir)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel insentif materiil ( $X_1$ ) diketahui rata-rata nilai indikatornya adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan semua nilai hasil  $r_{hitung}$  pada indikator variabel total insentif materiil diperoleh melebihi nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,6319 sehingga dengan demikian masing-masing indikator pada variabel insentif materiil dapat dilakukan pada langkah perhitungan selanjutnya.

b) Insentif Non materiil

Tabel 3.2

## Uji Validitas Indikator Insentif Non Materiil

No.	Indikator Insentif non materiil	A	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	Status
1	Insentif memuaskan	0,05	0,6319	0,787	Valid
2	Insentif sesuai kinerja	0,05	0,6319	0,749	Valid
3	Insentif cukup membuat bangga	0,05	0,6319	0,732	Valid
4	Insentif diterima tepat waktu	0,05	0,6319	0,695	Valid
5	Insentif diterima setiap bulan	0,05	0,6319	0,673	Valid
6	Insentif tidak rumit	0,05	0,6319	0,651	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS (terlampir)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel insentif non materiil ( $X_2$ ) diketahui rata-rata nilai indikatornya adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan semua nilai hasil  $r_{hitung}$  pada indikator variabel total insentif non materiil diperoleh melebihi nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,6319 sehingga dengan demikian masing-masing indikator pada variabel insentif non materiil dapat dilakukan pada langkah perhitungan selanjutnya.

## c) Prestasi kerja

Tabel 3.3  
Uji Validitas Indikator Prestasi Kerja

No.	Indikator Prestasi Kerja	A	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	Status
1	Selalu bekerja sesuai prosedur	0,05	0,6319	0,651	Valid
2	Jarang melakukan kesalahan kerja	0,05	0,6319	0,920	Valid
3	Punya target kerja	0,05	0,6319	0,920	Valid
4	Target kerja sesuai dengan target perusahaan	0,05	0,6319	0,830	Valid
5	Pemanfaatan waktu maksimal	0,05	0,6319	0,920	Valid
6	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,05	0,6319	0,681	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS (terlampir)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel Prestasi Kerja (Y) diketahui rata-rata nilai indikatornya adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan semua nilai hasil  $r_{hitung}$  pada indikator variabel total Prestasi Kerja diperoleh melebihi nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,6319 sehingga dengan demikian masing-masing indikator pada variabel Prestasi Kerja dapat dilakukan pada langkah perhitungan selanjutnya.

### 3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan

berulang kali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat reliabilitas, dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

$r_i$  = reliabilitas instrument

$k$  = mean kuadrat antara subyek

$\sum s_i^2$  = mean kuadrat kesalahan

$s_t^2$  = varians total

Hasil reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien, semakin mendekati 1, mengidentifikasi semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya. Koefisien reliabilitas ( $r$ ) antara 0,8 sampai dengan 1,0 dikategorikan baik, koefisien reliabilitas ( $r$ ) antara 0,6 – 0,79 dinyatakan reliabilitas diterima, koefisien reliabilitas ( $r$ ) kurang dari 0,60 dikatakan reliabilitas kurang baik.<sup>14</sup>

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, maka sebelum data yang terkumpul dianalisis harus dibuktikan terlebih dahulu bahwa kuesioner tersebut telah valid

---

<sup>14</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung : Alfabeta, 2011), 365.

dan reliable, sehingga dalam analisisnya nanti menghasilkan hipotesis yang valid juga. Untuk mempermudah dalam analisis data, uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan alat bantu SPSS.

Tabel 3.4  
Uji Reliabilitas Indikator Variabel

No	Indikator Variabel	Nilai r alpha	Standarisasi	Status
1	Insentif Materiil	0,974	0,60	Reliabel
2	Insentif Non Materiil	0,885	0,60	Reliabel
3	Prestasi Kerja	0,916	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SPSS (terlampir)

Uji reliabilitas pada variabel penelitian dapat dilihat pada tabel diatas, tampak bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari masing-masing variabel menunjukkan angka yang melebihi 0,60. Hal ini berarti semua variabel dari penelitian ini adalah reliabel.

## G. Data dan Sumber Data

### 1. Jenis data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh tersebut akan dianalisis lebih lanjut di dalam analisis data. Penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu insentif sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat.

### 2. Sumber data

Sumber data ialah sumber dari mana data akan digali, adapun sumber data yang digunakan penulis untuk menyusun skripsi ini adalah sebagai berikut:

a. Sumber data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh pengumpul data dari objek langsung. Data tersebut diperoleh secara langsung dengan wawancara yang dilakukan kepada kepala Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri dan dengan memberikan *Questionair* atau daftar pertanyaan kepada karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri.

b. Sumber data sekunder

Data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada.<sup>15</sup> Adapun sumber data sekunder yang dimaksud adalah sumber data yang didapat dari buku-buku yang berhubungan dengan topik bahasan ini serta hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh pihak lain.

## **H. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini menggunakan teknik sebagai berikut:

1. *Interview* (wawancara)

---

<sup>15</sup> Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta : PT Bumi Aksara 2009), 19.

Merupakan teknik untuk mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden. Wawancara dilakukan kepada kepala dan karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri guna memperoleh data yang akurat mengenai pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap kepala Koperasi Serba Usaha ini memperoleh beberapa informasi mengenai bagaimana insentif diberlakukan dan apakah dengan diberlakukannya insentif bisa mempengaruhi kinerja karyawan atau tidak.

## 2. *Questioner* (angket)

Merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui.<sup>16</sup> Kuesioner atau daftar pertanyaan yang diajukan, kemudian disusun berdasarkan variabel yang diteliti dengan menyediakan jawaban alternatif yang diperoleh oleh responden sesuai dengan kondisi riil, sehingga diharapkan didapat data yang akurat atas penelitian ini.

Data diperoleh dengan berdasarkan skala Likert. skala Likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian dengan lima alternatif sebagai berikut:

---

<sup>16</sup>Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 194.

- (1) Sangat setuju dengan skor 5
- (2) Setuju dengan skor 4
- (3) Ragu-ragu dengan skor 3
- (4) Tidak setuju dengan skor 2
- (5) Sangat tidak setuju dengan skor 1

## I. Teknik analisis data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan oleh peneliti, karena peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).<sup>17</sup>

Karena peneliti hanya memakai 2 variabel independen maka rumus untuk penelitian kali ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = prestasi kerja karyawan

a = konstanta

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> = koefisien regresi

X<sub>1</sub> = insentif materiil

X<sub>2</sub> = insentif non materiil

---

<sup>17</sup> *Ibid.*, 275.

## 2. Uji hipotesis

### a) Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengatur data berskala ordinal, interval, atau rasio. Jika analisis menggunakan metode parametric, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik non parametik. Dalam pembahasan ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.<sup>18</sup>

#### 2) Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-

---

<sup>18</sup> Dwi Konsultan, “*Analisis Regresi Linier Berganda*”, dalam <http://duwikonsultant.blogspot.com/2011/11/uji-normalitas.html> (4 desember 2013).

variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu.<sup>19</sup>

Dalam penelitian ini model regresi linier berganda dengan variabel bebasnya insentif materiil dan insentif non materiil dengan variabel terikatnya yakni prestasi kerja. Logika sederhananya adalah bahwa model tersebut adalah untuk mencari pengaruh antara insentif materiil dan insentif non materiil terhadap prestasi kerja. Sehingga tidak boleh ada korelasi yang tinggi antara insentif materiil dan insentif non materiil.

### 3) Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heterokedastisitas.<sup>20</sup>

#### b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (insentif materiil dan insentif non materiil) secara bersama-sama terhadap variabel

---

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> *Ibid.*

terikat (prestasi kerja karyawan). Rumus yang digunakan adalah:

$$F = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F tabel

R<sup>2</sup> = Determinasi

K = Jumlah variabel bebas

N = Banyaknya subyek penelitian

Untuk dapat menolak atau menerima H<sub>0</sub> dan H<sub>1</sub>, pengujian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai probabilitas F hitung. Jika  $p \leq 0.05$ , maka H<sub>0</sub> ditolak. Bila ditolak berarti variabel bebas secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

#### c) Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan sejumlah variabel bebas (X) lainnya yang diduga adalah pertautannya dengan variabel terikat (Y) tersebut bersifat konstan atau tetap. Uji t ini digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang saling berpengaruh diantara variabel yang

lain. Rumus yang digunakan menurut Rangkuti dalam bukunya sugiyono adalah:<sup>21</sup>

$$t = \frac{b_i}{sb_i}$$

Keterangan : t = besarnya t hitung

bi = koefisien regresi ke-i

Sbi = standar eror dari koefisien bi

Jika probabilitas t hitung  $p \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, tapi jika probabilitas t hitung  $(p) > 0,05$  maka diterima.  $H_0$  ditolak berarti variabel bebas yang diuji mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat.

---

<sup>21</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung : Alfabeta, 2011), 365.