

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial dan insentif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanasi (explanatory research). Menurut Singarimbun dan Effendi (2012), penelitian eksplanasi (explanatory research) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan untuk mengukur variabel penelitian menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik.

Skala pengukuran menggunakan skala likert, metode pengumpulan data dengan cara observasi, angket, serta dokumentasi. Peneliti menggunakan analisa regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan koefisien diterminasi. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Karya Niaga Abadi (*J&T Express* cabang Mojoagung-Jombang) bagian *Sprinter Delivery* dan *Sprinter Pick-up* yang berjumlah 49 orang karyawan.

#### **3.2 Obyek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Karya Niaga Abadi *J&T Express* cabang Mojoagung, Jalan Raya Mojoagung No. 201, Kauman, Mojoagung Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61482.

### 3.3 Definisi Operasional

Penelitian ini melibatkan dua variabel dimana terdapat dua variabel bebas yaitu Jaminan Sosial ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ), serta satu variabel terikat yaitu Kinerja karyawan ( $Y$ ). Variabel tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

#### 3.3.1 Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Kinerja menurut Bangun (2012) adalah suatu hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Indikator pengukuran kinerja karyawan pada penelitian ini adalah:

##### a. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dimaksud adalah suatu sedikit banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan waktu dan target yang ditetapkan perusahaan.

##### b. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan disini adalah adalah suatu standar kerja yang harus di penuhi sebagai syarat tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang di tuntutan perusahaan.

##### c. Ketepatan waktu

Ketetapan waktu dalam proses penyelesaian tugas dan kinerja yang dilakukan oleh karyawan sebagai indikator penting. Dimana penyelesaian pekerjaan yang membutuhkan ketepatan waktu juga akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan

d. Kehadiran

Kehadiran adalah bentuk apresiasi terhadap suatu tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan yang ikut membantu mempermudah dalam mengetahui suatu kedisiplinan karyawan dan berpengaruh terhadap pemberian insentif.

e. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama sangat dibutuhkan dalam melakukan suatu koordinasi disetiap perusahaan, dengan adanya Kerjasama yang baik maka akan terbentuk suatu team yang solid dan memotivasi satu sama lain dalam melakukan suatu pekerjaan.

### 3.3.2 Jaminan Sosial ( $X_1$ )

Menurut Imam Soepomo (2008) menyatakan jaminan sosial merupakan suatu bentuk perlindungan ekonomi yang berbentuk santunan berupa uang dan perlindungan sosial dalam bentuk pelayanan, perawatan maupun pengobatan pada saat seorang karyawan tertimpa resiko-resiko tertentu dalam bekerja. Indikator jaminan sosial dalam penelitian ini, yaitu:

a. Tunjangan kecelakaan kerja

Tunjangan yang diberikan untuk perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya.

b. Tunjangan hari tua

Tunjangan yang dibayarkan sekaligus oleh perusahaan kepada karyawan yang telah mencapai usia pensiun dalam jangka waktu yang telah ditentukan atau keadaan lain yang ditentukan.

c. Tunjangan kematian

Tunjangan yang diberikan kepada ahli waris ketika ahli waris meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja.

d. Tunjangan kesehatan

Tunjangan yang diberikan berupa perawatan kesehatan seperti, pelayanan kesehatan tingkat pertama, pelayanan kesehatan rujukan tingkat lanjutan, dan rawat inap.

e. Rasa aman dan nyaman

Suatu fasilitas yang diberikan perusahaan dalam menunjang pekerjaan dan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

### 3.3.3 Insentif ( $X_2$ )

Menurut Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut Rivai (2009:388) pada dasarnya banyak indikator

yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- a **Kinerja Sistem insentif** dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan.
- b **Lama Kerja** Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.
- c **Senioritas** Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi.
- d **Kebutuhan** Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai.
- e **Keadilan dan Kelayakan**
  - 1) Keadilan Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang

bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

2) Kelayakan Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis

#### f **Evaluasi Jabatan**

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif

Berikut ini peneliti jabarkan (operasional) masing-masing variabel beserta indikator dan kisi-kisi yang akan menjadi pedoman dalam penyusunan angket, sebagaimana pada Tabel 3.1 dibawah ini

Tabel 3.1  
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Kisi-kisi Pernyataan
Jaminan Sosial (X <sub>1</sub> ) Imam Soepomo (2008:83)	1. Tunjangan kecelakaan kerja	Perusahaan memberikan saya tunjangan kecelakaan kerja
	2. Tunjangan hari tua	Perusahaan memberikan saya program tunjangan hari tua untuk karyawan
	3. Tunjangan kematian	Perusahaan memberikan saya tunjangan kematian

Lanjutan Tabel 3.1  
Instrumen Penelitian

	4. Tunjangan kesehatan	Perusahaan memberikan saya pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan karyawan
	5. Rasa aman dan nyaman	Perusahaan memberikan saya fasilitas keamanan, kenyamanan untuk menunjang keselamatan karyawan dalam berkerja
Insentif (X <sub>2</sub> ) Rivai (2009:388)	1. Kinerja sistem insentif	Kinerja saya selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima
	2. Lama kerja	Perusahaan memberikan saya insentif berdasarkan lamanya melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.
	3. Senioritas	Perusahaan memberikan saya insentif berdasarkan senioritas/ masa kerja karyawan
	4. Kebutuhan	Saya akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga segala kebutuhan saya terpenuhi
	5. Keadilan dan Kelayakan	Saya merasa adil dan layak terhadap insentif yang diberikan perusahaan
	6. Evaluasi Jabatan	Perusahaan memberikan saya insentif berdasarkan evaluasi jabatan karyawan
Kinerja (Y) Bangun (2012:234)	1. Jumlah pekerjaan	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang telah ditargetkan.
	2. Kualitas pekerjaan	Saya mampu memenuhi standar kerja yang ditentukan perusahaan.
	3. Ketepatan waktu	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
	4. Kehadiran	Tingkat kehadiran saya sangat berpengaruh terhadap pemberian insentif.
	5. Kemampuan bekerjasama	Saya mampu bekerjasama dalam melakukan satuan tugas secara internal.

Sumber: *Data yang diolah peneliti*

### 3.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala likert, variabel yang akan diuji dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan-pernyataan (Sugiyono, 2013). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2  
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2013)

Pada penelitian ini responden diharapkan untuk memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian dari setiap jawaban

yang diberikan akan mendapat nilai yakni (1, 2, 3, 4, dan 5). Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan dari jumlah tersebut akan menjadi nilai total. Nilai total yang didapat akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert.

### **3.5 Penentuan Populasi dan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Karya Niaga Abadi *J&T Express* cabang Mojoagung yang mana 49 bagian *Sprinter*.

#### **3.5.2 Sampel**

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa, sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel penelitian ini yaitu *Sprinter Delivery dan Sprinter Pick-up* PT Karya Niaga Abadi *J&T Express* cabang Mojoagung. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3  
Sampel Penelitian

<b>Karyawan PT Karya Niaga Abadi (Bagian Sprinter)</b>	<b>Jumlah</b>
<i>Sprinter Delivery</i>	29
<i>Sprinter Pick-up</i>	20
<b>Total</b>	<b>49</b>

### 3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2013) juga mengatakan bahwa, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 49 karyawan PT. Karya Niaga Abadi.

## 3.6 Jenis dan Sumber Data

Data memegang peran penting dalam sebuah penelitian sebagai alat untuk pembuktian hipotesis yang telah disusun serta pencapaian tujuan penelitian. Dalam penelitian harus menentukan jenis data yang diperlukan serta bagaimana cara mengidentifikasi, mengumpulkan, serta mengolah data yang digunakan dalam penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, antara lain diuraikan sebagai berikut:

### 1. Data Primer

Data primer merupakan data asli atau data mentah yang langsung diperoleh penulis dari sumber data selama melakukan penelitian di

lapangan (Sugiyono, 2013). Data primer diperoleh dari hasil jawaban angket yang dibagikan kepada pegawai (responden).

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder pada umumnya telah dikumpulkan dan diolah oleh lembaga pengumpul data dan kemudian dipublikasikan kepada masyarakat umum pengguna data (Sugiyono, 2013). Data sekunder diperoleh dari catatan-catatan, dokumen, arsip atau dengan cara membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitian.

### **3.7 Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data menurut Sugiyono (2013) adalah sebagai berikut:

#### 1. Observasi (Pengamatan)

Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan atau situasi yang berhubungan dengan obyek yang diteliti. Metode ini dipakai untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti.

#### 2. Angket (Kuisisioner)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan lembar angket berisi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden sesuai dengan permintaan pengguna.

### 3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data dari buku-buku, karya ilmiah, internet, serta catatan-catatan perusahaan.

## **3.8 Uji Instrumen**

Uji coba instrument digunakan untuk menilai apakah instrument yang dipakai memiliki kelayakan dan dapat dilanjutkan sebagai instrument dalam penelitian. Untuk dapat digunakan dalam penelitian ini, instrument penelitian harus memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.

### 3.8.1 Uji Validitas

Sugiyono (2013) menyatakan jika uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugas mencapai sasarannya.

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Imam Ghozali, 2010).

- a. Jika r positif serta  $r > 0,3$  maka item pernyataan tersebut valid
- b. Jika r tidak positif serta  $r < 0,3$  maka item pernyataan tersebut tidak valid

Adapun rumus dari uji validitas menurut Sugiyono (2013) yaitu:

$$r = \frac{n (\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2 - (\sum x)^2)\} \cdot \{n (\sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

Keterangan:

- r = Korelasi
- x = Skor tiap item
- y = Total item
- n = Banyaknya sampel dalam penelitian
- $y^2$  = Jumlah kuadran nilai y
- $x^2$  = Jumlah kuandran nilai x

Sumber: (Sugiyono,2013)

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation*  $> 0,30$ . Sugiyono, (2013:124).

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	No Item	<i>Corrected item-Total Correlation</i>	Standar Valid	Keterangan
Jaminan	X1.1	0,711	0,3	Valid

Lanjutan Tabel 3.4  
Uji Validitas

Sosial (X <sub>1</sub> )	X1.2	0,750	0,3	Valid
	X1.3	0,788	0,3	Valid
	X1.4	0,759	0,3	Valid
	X1.5	0,734	0,3	Valid
Insentif (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,730	0,3	Valid
	X2.2	0,669	0,3	Valid
	X2.3	0,765	0,3	Valid
	X2.4	0,642	0,3	Valid
	X2.5	0,690	0,3	Valid
	X2.6	0,822	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,658	0,3	Valid
	Y2	0,672	0,3	Valid
	Y3	0,693	0,3	Valid
	Y4	0,759	0,3	Valid
	Y5	0,539	0,3	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 3.4 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $> 0,3$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut (Arikunto, 2016):

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* hasil perhitungan  $> 0,6$  maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach Alpha* hasil perhitungan  $< 0,6$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel.

Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliable dapat diuji dengan menggunakan rumus Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  : reliabilitas instrument

$k$  : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_t^2$  : jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  : varian total

*Sumber* (Arikunto, 2016)

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Conbrach Alpha	Standar	Keterangan
Jaminan Sosial (X1)	0.897	0,6	Reliabel
Insentif (X2)	0.893	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.851	0,6	Reliabel

Pada tabel 3.5 Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### 3.9 Analisis Data

#### 3.9.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa teknik analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan dari hasil penelitian. Dalam analisis ini menggunakan rumus Sudjana (2010) dengan bobot tertinggi ditiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1, maka cara penentuan rentang skor adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{Nilai Skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

1,0 – 1,8 = Sangat rendah

1,9 – 2,6 = Rendah

2,7 – 3,4 = Cukup

3,5 – 4,2 = Baik

4,3 – 5,0 = Sangat Baik

*Sumber* : (Sudjana, 2010)

#### 3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan,

maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Asumsi klasik regresi menurut Ghozali (2015), meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas.

#### *3.9.2.1 Uji Normalitas*

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2015). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### *3.9.2.2 Uji Multikolinearitas*

Multikolinearitas berarti ada dua atau lebih variabel X yang memberikan informasi yang sama tentang variabel Y. Jika  $X_1$  dan  $X_2$  berkolinearitas, berarti kedua variabel cukup diwakili satu variabel saja. Memakai keduanya merupakan inefisiensi

(Simamora, 2005). Ada beberapa metode untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, diantaranya :

- 1) Dari Value Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance value  $< 0,1$  atau  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila tolerance value  $> 0,1$  atau  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas (Simamora, 2005).
- 2) Dengan menggunakan antar variabel independent. Misalnya ada tiga variabel yang diuji dikorelasikan, hasilnya korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$  sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi multikolinearitas antara  $X_1$  dan  $X_2$ .

#### *3.9.2.3 Uji Autokorelasi*

Autokorelasi diartikan sebagai korelasi antar sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Cara untuk mendeteksi adanya autokorelasi dengan memakai uji Durbin Watson, dengan nilai durbin watson diatas nilai  $dU$  dan kurang dari nilai  $4-dU$ ,  $dU < dW$

#### *3.9.2.4 Uji Heteroskedastisitas*

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan antara variance dan residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heterokedastisitas (Ghozali, 2015).

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak (random) baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

### 3.9.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan bila hubungan antar variabel lebih dari satu hubungan. Menurut Sugiyono (2013), menyatakan bahwa analisis regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (diubah-ubah). Dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh Jaminan Sosial dan Insentif terhadap Kinerja karyawan pada PT Karya Niaga Abadi *J&T Express* cabang Mojoagung. Persamaan Regresi Berganda tersebut menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi Jaminan Sosial

$b_2$  = Koefisien regresi Insentif

$X_1$  = Jaminan Sosial

$X_2$  = Insentif

$\epsilon$  = Error Term

*Sumber:* (Sugiyono, 2013)

#### 3.9.4 Pengujian Hipotesis dengan Uji t atau uji parsial

Uji t yaitu pengujian regresi secara terpisah atau parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variable-variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya (Sugiyono, 2013).

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak.
- 2) Jika  $sig < \alpha (0,05)$ , maka hipotesis diterima dan jika  $sig > \alpha (0,05)$ , maka hipotesis ditolak.

#### 3.9.5 Koefisien Diterminasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2015). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (jaminan sosial dan insentif) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) sangat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir

semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.