

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan yang bersifat obyektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik (Fatihudin, 2012:124).

Pendekatan penelitian ini mengumpulkan data yang berasal dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden penelitian, kemudian data yang berupa angka-angka tersebut dianalisis menggunakan analisis statistik. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda yang akan menguji pengaruh karakteristik individu, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Mr. Token *Game Center* Surabaya.

B. Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel ini berfungsi untuk menjelaskan variabel-variabel yang akan digunakan untuk meneliti pengaruh karakteristik individu, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Mr. Token *Game Center* Surabaya. Maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas yaitu variabel yang memengaruhi variabel terikat sehingga menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah karakteristik individu (X_1), insentif (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) pada Mr. Token *Game Center* Surabaya.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) pada Mr. Token *Game Center* Surabaya.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Karakteristik Individu (X_1)

Karakteristik individu merupakan ciri antara satu dengan yang lain karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda (Husein,2012:36). Indikator-Indikator dari variabel karakteristik individu (Robbins, 2013) antara lain :

a. Usia

Item yang di ukur yaitu karyawan yang berusia muda mempunyai fisik yang kuat dalam bekerja, karyawan yang berusia muda bekerja keras menyelesaikan tugas, karyawan yang berusia tua mempunyai pengalaman kerja yang lebih luas.

Karyawan yang lebih tua mempunyai etika yang kuat dan karyawan yang berusia lebih tua memiliki komitmen terhadap mutu perusahaan.

b. Jenis kelamin

Item yang di ukur yaitu karyawan wanita kemangkirannya (absen) lebih tinggi dari karyawan pria, karyawan pria lebih agresif dalam mencapai tujuan pekerjaan, karyawan pria lebih besar memiliki pengharapan untuk sukses daripada wanita. Karyawan wanita lebih disiplin waktu dan karyawan pria berfikiran secara logis dalam mengerjakan pekerjaan.

c. Status pernikahan

Item yang di ukur yaitu karyawan yang sudah menikah memiliki tanggung jawab, karyawan yang belum menikah belum memiliki beban, karyawan yang belum menikah memiliki semangat yang sedikit untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang sudah menikah lebih sedikit absennya dan karyawan yang sudah menikah lebih puas dengan pekerjaannya.

d. Tingkat pendidikan

Item yang di ukur yaitu tingkat pendidikan mempengaruhi pola pikir karyawan, pendidikan formal membantu karyawan untuk meningkatkan kemampuan bekerja, karyawan yang pendidikannya tinggi mempunyai tuntutan yang banyak. Pendidikan karyawan setingkat SD-SMP dan pendidikan karyawan setingkat SMK-Sarjana.

e. Masa kerja

Item yang di ukur yaitu karyawan yang memiliki masa kerja yang lama dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, masa kerja lama membuat pegawai betah di perusahaan, adaptasi yang lama dengan lingkungan kerja membuat nyaman pekerjaannya. Masa kerja kurang dari 5 tahun dan masa kerja lebih dari 5 tahun.

2. Insentif (X2)

Insentif merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya (Moehariono, 2012:259). Indikator-Indikator dari variabel insentif (Sarwoto, 2013) antara lain :

a. Insentif materiil

Item yang di ukur yaitu penghasilan tambahan yang di dapat karyawan dapat menunjang kinerja, jaminan sosial dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan, insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan. Pemberian izin cuti setiap tahun kepada setiap karyawan dan karyawan mendapatkan biaya pengobatan.

b. Insentif nonmateriil

Item yang di ukur yaitu pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan, karyawan mendapatkan ketenangan dan kesejahteraan dalam bekerja, pemberian tanda jasa atau piagam penghargaan kepada para karyawan. Karyawan mendapatkan ucapan terima kasih dan pujian atas hasil kerjanya dan karyawan mendapatkan peralatan penunjang dalam mengerjakan pekerjaannya.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2012:118). Indikator-Indikator dari variabel lingkungan kerja (Sedarmayanti,2009) antara lain :

a. Penerangan

Item yang di ukur yaitu penerangan yang memadai untuk karyawan, karyawan mendapatkan penerangan sesuai dengan kebutuhannya dan penerangan di dalam ruangan kerja.

b. Suhu udara

Item yang di ukur yaitu suhu udara sesuai kebutuhan karyawan dan adanya alat pendingin udara untuk para karyawan, adanya alat pendingin udara untuk para karyawan dan ventilasi yang cukup di dalam ruang kerja.

c. Suara bising

Item yang di ukur yaitu kebisingan yang ditimbulkan oleh mesin *game*, tingkat kebisingan yang ada di sekitar karyawan dan ada atau tidaknya kebisingan terjadi di lingkungan kerja

d. Penggunaan warna.

Item yang di ukur yaitu sesuai tidaknya pewarnaan tempat kerja, pengaruh pewarnaan tempat kerja terhadap kinerja dan warna ruangan tempat kerja yang membuat semangat karyawan.

e. Ruang gerak

Item yang di ukur yaitu adanya ruang gerak antara meja kerja karyawan, jarak ruang kerja karyawan satu dengan karyawan yang lainnya dan posisi tempat kerja satu karyawan dengan karyawan lainnya.

f. Kemampuan bekerja

Item yang di ukur yaitu kemampuan kerja pada masing-masing karyawan, kemampuan karyawan dalam setiap divisi dan kemampuan karyawan senior dan junior.

g. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Item yang di ukur yaitu kerja sama yang terjadi antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, komunikasi karyawan satu dengan karyawan yang lainnya dan komunikasi karyawan dan pimpinan terjalain dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2013:67). Indikator-Indikator dari variabel kinerja karayanan (Robbins, 2016) antara lain :

a. Kemampuan

Item yang di ukur yaitu ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, pengetahuan karyawan dalam menggunakan peralatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Keahlian dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan. Karyawan memiliki ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

b. Motivasi

Item yang di ukur yaitu usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang telah ditargetkan, karyawan selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan mampu meningkatkan kualitas kerja secara bersama dan karyawan mendapatkan motivasi dari perusahaan.

c. Kesempatan

Item yang di ukur yaitu pemberian tugas pekerjaan terhadap setiap karyawan, kesempatan pengembangan karir kepada setiap karyawan, karyawan mengikuti pendidikan untuk proses naik ke jabatan tertentu. Karyawan mendapatkan tugas pekerjaan yang sama di dalam satu divisi dan setiap jabatan mendapatkan kesempatan pekerjaan yang sama.

Pengukuran indikator-indikator dari variabel karakteristik individu (X_1), insentif (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) menggunakan skala likert, dengan skor sebagai berikut :

- | | |
|--------------------------------|--------------|
| 1) Jawaban sangat setuju | nilai skor 5 |
| 2) Jawaban setuju | nilai skor 4 |
| 3) Jawaban cukup setuju | nilai skor 3 |
| 4) Jawaban tidak setuju | nilai skor 2 |
| 5) Jawaban sangat tidak setuju | nilai skor 1 |

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1) Data Primer

Teknik pengumpulan data primer ini diperoleh peneliti secara langsung melalui studi lapangan dengan menyebarkan kuesioner dan mengumpulkan sendiri data yang telah diisi oleh responden, yaitu karyawan Mr. Token *Game Center* Surabaya.

2) Data Sekunder

Teknik pengumpulan data sekunder ini diperoleh peneliti melalui pengumpulan secara tidak langsung dari data perusahaan misalnya struktur organisasi dan sejarah perusahaan Mr. Token *Game Center* Surabaya.

E. Populasi dan Sampel

1) Populasi Penelitian

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif atau kualitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan obyek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana dalam Fatihudin, 2012:54). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Mr. Token *Game Center* Surabaya.

2) Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi menurut Fatihudin (2012:55). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh yang bertujuan untuk mengambil sampel dari semua anggota populasi (Sugiyono, 2009:122). Sebab peneliti beranggapan bahwa semua anggota populasi bisa dijadikan sebagai sampel untuk pencapaian tujuan penelitian tersebut. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Jadi sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 responden.

F. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam suatu penelitian merupakan proses penerimaan data sebagai masukan (input) kemudian diproses oleh suatu program tertentu, contohnya SPSS kemudian mengeluarkan hasil proses data dengan program tersebut. Dalam mengolah data yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian, peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20 yang digunakan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Mr. Token *Game Center* Surabaya.

Beberapa langkah yang digunakan dalam pengolahan data setelah data berhasil dikumpulkan, yakni dengan cara :

1) Pemeriksaan data (*editing*)

Editing yaitu memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrumen pengumpulan data, yang bertujuan untuk mencari kesalahan-kesalahan di dalam *questionnaire* atau juga kurang adanya keserasian di dalam pengisian *questionnaire*. Hasil jawaban-jawaban *questionnaire* yang telah disebarkan kepada responden, merupakan data yang kemudian diolah menjadi informasi.

2) Pembuatan koding (*coding*)

Coding yaitu proses identifikasi dan klasifikasi dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrumen pengumpulan data menurut variabel-variabel yang diteliti. Jika mengolah data ke dalam komputer program statistik hanya memasukkan kodenya saja, tidak perlu menuliskan secara lengkap.

3) Pengujian kualitas data

Pengujian yang dimaksud yaitu menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, validitas data yakni data yang dimasukkan untuk diolah sudah tepat sesuai yang dikendaki dalam penelitian tersebut. Sedangkan reliabilitas data yakni tingkat ketetapan atau konsistensi data meskipun data tersebut diolah berulang-ulang hasilnya akan tetap seperti semula.

G. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah *questionnaire*, yaitu daftar pertanyaan yang ditujukan kepada karyawan Mr. Token *Game Center* Surabaya, pengertian uji instrumen sendiri adalah alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data penelitian.

1) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket (*questionnaire*), apakah isi dan butir pertanyaan tersebut sudah valid. Pengujian validitas menggunakan program SPSS dengan ketentuan jika signifikansi dari r_{hitung} atau $r_{hasil} > r_{tabel}$ maka item variabel disimpulkan valid, sedangkan jika signifikansi dari r_{hitung} atau $r_{hasil} < r_{tabel}$ maka item variabel disimpulkan tidak valid (Ghozali, 2013:53).

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang relatif sama jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengukuran reliabilitas menggunakan nilai *cronbach's alpha*, jika nilai $< 0,60$ adalah kurang baik atau tidak reliable, sedangkan jika nilai $> 0,60$ adalah reliable, baik/dapat diterima (Sekaran dalam Priyatno, 2016:158)

H. Analisis Data

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data ini diperlukan karena hasil uji statistik (uji t atau uji F) akan diinterpretasikan kedalam parameter dalam populasi. Karena data dalam populasi memiliki distribusi normal, maka data dalam sampel (terutama sampel kecil) harus memiliki distribusi normal juga (Indrawati, 2015:189)

Jika asumsi ini dilanggar atau tidak dipenuhi maka uji statistik menjadi tidak valid, untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti distribusi normal atau

tidak dapat dilakukan dengan pengujian normalitas menggunakan identifikasi dari grafik normal probability plot. Cara untuk mengetahui normalitas dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel independen karena menyebabkan mengurangi keyakinan akan hasil pengujian, untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas di dalam model regresi berganda dengan melihat nilai *VIF* dan nilai toleransi (Indrawati, 2015:190).

Gejala multiko dapat diketahui jika diantara variabel bebas terdapat korelasi yang kuat atau mendekati sempurna atau nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) lebih kecil dari 10 (Widodo, 2017:115).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* (Widodo, 2017:114).

Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Hipotesis

Penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi linier berganda karena dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*), dengan melihat pengaruh antara variabel bebas karakteristik individu (X_1), insentif (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi independent pertama

X_1 = Variabel independent pertama (karakteristik individu)

b_2 = Koefisien regresi independent kedua

X_2 = Variabel independent kedua (insentif)

b_3 = Koefisien regresi independent ketiga

X_3 = Variabel independent ketiga (lingkungan kerja)

e = Nilai standar eror

Pada penelitian ini menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan sebab akibat antar karakteristik individu (X_1), insentif (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari uji hipotesis secara simultan maupun secara dominan/parsial dari masing-masing variabel.

5) Analisis koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel bebas (karakteristik individu, insentif, dan lingkungan kerja) secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Analisis koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel karakteristik individu, insentif dan lingkungan kerja secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

6) Uji F (simultan)

Uji F atau biasa disebut dengan uji hipotesis simultan adalah metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variabel*) atau bisa dibidang pengujian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis statistik

- a) $H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara karakteristik individu (X_1), insentif (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Mr. Token *Game Center* Surabaya

b) $H_0 \neq b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara karakteristik individu (X_1), insentif (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Mr. Token *Game Center* Surabaya

2. Tingkat signifikan

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$).

3. Menentukan F_{hitung} berdasarkan dengan penggunaan program SPSS 20

4. Menarik kesimpulan dilakukan berdasarkan :

a) Jika tingkat signifikansinya ($\alpha > 0,05$ (5 %)) maka semua variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap perubahan variabel terikat.

b) Jika tingkat signifikansinya ($\alpha < 0,05$ (5 %)) maka semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap perubahan nilai variabel terikat