

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Subjek/Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Mr. Token *Game Center* adalah arena bermain keluarga yang diperuntukan untuk semua kalangan mulai dari anak-anak, remaja bahkan orang tua. Semua usia bisa menikmati hiburan yang ada di *game center* ini. *Game center* ini didirikan pada 10 Desember 2010 di kota Surabaya yang bernama PT. Handal Jaya Prima yang beralamatkan di jl. Karang Asem 6/4 Surabaya, dengan adanya perkembangan zaman maka terciptalah arena bermain untuk menghilangkan kejenuhan yang telah di alami oleh para karyawan maupun pelajar saat ada di kantor ataupun di sekolah. Mulai berdirinya Mr.Token *Game Center* sampai saat ini telah memiliki beberapa cabang yang tersebar di Surabaya bahkan juga ada di luar kota.

Awal mula berdirinya Mr. Token *Game Center* tidak mudah, banyak rintangan untuk membuka wahana permainan ini. Pertama kali berdirinya wahana ini hanya mempunyai satu arena game center saja yang kurang lebih terdiri dari 45 mesin permainan. Pemilik memiliki tekad yang tinggi untuk mengembangkan usaha permainannya, sehingga sampai saat ini Mr. Token dapat tumbuh dan bersaing dengan *game center* yang lainnya dan telah memiliki banyak mesin permainan di seluruh cabang *game center*. Cabang-cabang Mr. Token *Game*

*Center* selain ada di Surabaya, juga terdapat di Bekasi, Tangerang, Tarakan, Sumenep, Malang, Blitar.

Wahana permainan ini terdiri dari berbagai mesin permainan, mulai dari mesin permainan untuk anak-anak seperti *Go Go Pony, Kr. Lovely Train, Dolpin Star* sedangkan untuk usia remaja sampai dewasa ada *Sega Racing, Pump Fiesta, Danz Base, Percusion Master, Cookie Master*.

Pendiri Mr. Token *Game Center* Surabaya yakni Bapak Hartono, jatuh bangun dalam membangun dan memperluas sarana hiburan yang berbentuk permainan ini sebab kompetitor seperti *Fun World, Amazone* dan *Time Zone* sudah lebih dulu ada di Indonesia.

## **2. Visi dan Misi Perusahaan**

Visi dan Misi Mr. Token *Game Center* Surabaya sebagai berikut :

Visi dari Mr. Token *Game Center* Surabaya adalah menjadi arena bermain keluarga yang terfavorit di Indonesia.

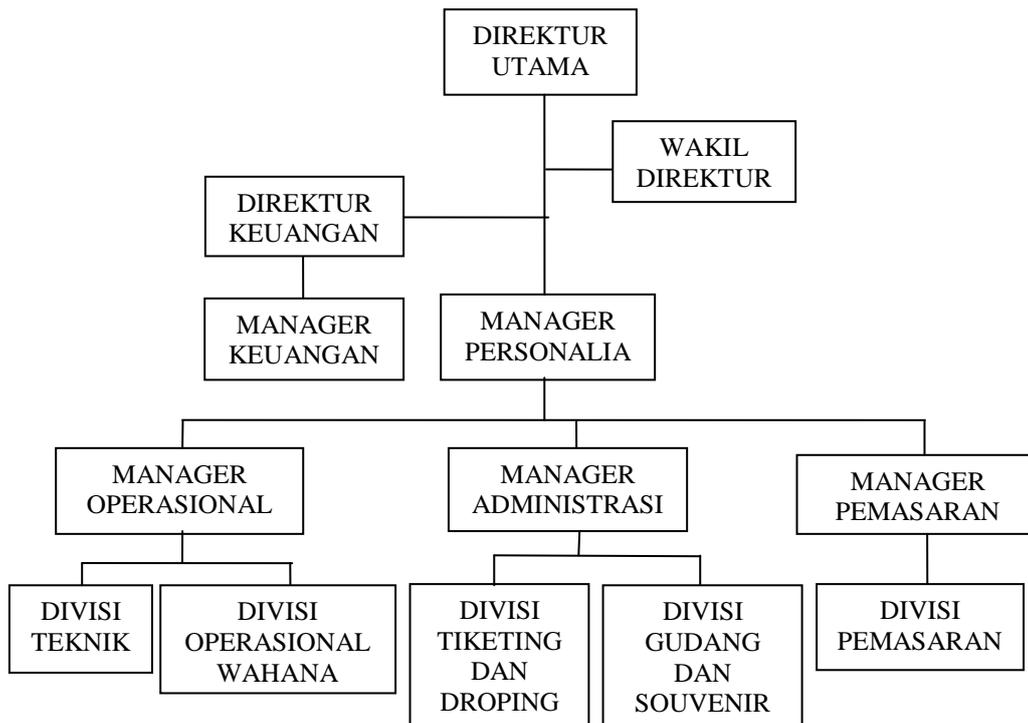
Misi dari Mr. Token *Game Center* Surabaya adalah :

- 1) Mewujudkan wahana permainan yang memadai bagi semua kalangan di area perkotaan
- 2) Menyediakan pelayanan yang memuaskan untuk setiap customer saat bermain di arena *game center*
- 3) Memberikan berbagai pilihan permainan dalam melatih ketangkasan dan kecerdasan untuk semua usia

- 4) Menciptakan wahana permainan dalam sarana edukasi sambil bermain kepada para customer

### 3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan yang ada di Mr. Token *Game Center* Surabaya sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Mr. Token *Game Center* Surabaya

Sumber : Data Perusahaan, 2018

Berdasarkan struktur organisasi di atas, tugas yang dimiliki pada masing-masing bagian dari struktur organisasi Mr. Token *Game Center* Surabaya, diantaranya yaitu :

- 1) Direktur Utama, tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut :
  - a. Menetapkan tujuan dan garis-garis kebijakan perusahaan
  - b. Memimpin rapat evaluasi kerja serta meminta pertanggung jawaban dan penjelasan atas apa yang dilakukan dari setiap bagian manager
  - c. Membuat dan menganalisa peraturan demi perbaikan mutu kerja
  - d. Mengendalikan lajur perusahaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan
  
- 2) Wakil Direktur, tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :
  - a. Membantu direktur dalam menjalankan tugasnya
  - b. Mengkoordinasi manager-manager dalam menjalankan tugas dan fungsinya
  - c. Melakukan pengecekan dari laporan-laporan dari para manager sebelum diserahkan ke direktur utama
  
- 3) Direktur Keuangan, tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut :
  - a. Memiliki wewenang dalam menangani masalah keuangan perusahaan
  - b. Memberi pertanggungjawaban dalam setiap kegiatan yang terkait finansial
  - c. Merencanakan, mengatur dan mengkoordinir aktifitas keuangan perusahaan
  
- 4) Manager Keuangan, tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut :
  - a. Membantu direktur keuangan dalam memimpin dan menjamin terlaksananya kegiatan di bidang keuangan
  - b. Mengawasi atas kegiatan transaksi keuangan yang ada di perusahaan
  - c. Menyiapkan dan mengecek data-data keuangan yang akan diserahkan ke direktur keuangan sebelum diserahkan ke direktur utama

- 5) Manager Personalia, tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut :
  - a. Bertanggungjawab atas segala sesuatu yang berhubungan dengan semua karyawan
  - b. Melakukan seleksi, penilaian, pelatihan, dan pengembangan karyawan di semua divisi
  - c. Mengadakan pengontrolan tugas-tugas terhadap semua divisi yang ada di perusahaan
  - d. Membina koordinasi yang baik terhadap semua unsur dalam perusahaan
  
- 6) Manager Operasional, tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut :
  - a. Mengontrol jalannya kegiatan yang ada di arena *game*
  - b. Mengarahkan bagian teknik dan operasional wahana dalam melakukan tugas-tugasnya
  - c. Mengawasi dan mengecek kegiatan yang ada di arena *game center* dari laporan divisi operasional wahana
  - d. Melihat kelayakan kondisi mesin dari laporan divisi teknik
  
- 7) Manager Administrasi, tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut :
  - a. Mengecek laporan surat masuk-keluar tiket mesin dari divisi tiketing dan droping
  - b. Melakukan pembukuan hasil penjualan coin dan kartu permainan
  - c. Mengecek jumlah persediaan barang yang ada di divisi tiketing dan droping juga divisi gudang dan souvenir
  - d. Melakukan pengecekan yang berasal dari pencatatan divisi gudang tentang barang-barang yang masuk dan keluar

- 8) Manager Pemasaran, tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut :
  - a. Membuat agenda rencana setiap bulan untuk mengadakan promosi
  - b. Menentukan lokasi untuk melakukan kegiatan promosi bagi divisi pemasaran
  - c. Membuatkan surat izin untuk arena yang akan digunakan untuk tempat promosi
  - d. Menganalisa keberhasilan promosi yang telah dilakukan
  
- 9) Divisi Teknik, tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut :
  - a. Memperbaiki mesin *game* yang sedang *trouble* di setiap arena *game center*
  - b. Mengupgrade cpu mesin permainan
  - c. Melakukan pemeriksaan kelengkapan prasana mesin game
  - d. Melakukan pemesanan alat-alat mesin atau *sparepart* mesin yang baru untuk menggantikan alat yang sudah tidak bisa diperbaiki
  
- 10) Divisi Operasional Wahana, tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut :
  - a. Memberikan arahan kepada setiap staff yang ada di arena *game*
  - b. Menjelaskan dan menawarkan pembelian saldo kepada setiap customer
  - c. Mengarahkan kepada customer cara menggunakan mesin permainan yang tidak mereka pahami
  - d. Menjaga kebersihan dan keamanan di arena *game*
  
- 11) Divisi Tiketing dan Droping, tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut :
  - a. Mengecek persediaan tiket mesin dan tiket softplay/playland yang ada di setiap arena *game*
  - b. Melakukan pemesanan tiket *game*, kartu permainan dan coin jika jumlah coin sudah mulai berkurang/menyusut

- c. Membuat laporan keluar-masuk tiket pada setiap mesin
  - d. Melakukan dropping coin ataupun kartu pada seluruh mesin yang ada di arena
- 12) Divisi Gudang dan Souvenir, tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut :
- a. Membuat inventori barang-barang souvenir yang datang ataupun yang akan dikirim ke setiap arena *game*
  - b. Mengecek setiap laporan barang masuk-keluar dari laporan setiap arena
  - c. Melakukan pemesanan barang souvenir yang akan habis ke pemasok barang
  - d. Melakukan stock opnam terhadap barang-barang souvenir yang ada di gudang
- 13) Divisi Pemasaran, tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut :
- a. Mempromosikan wahana *game center* ke sekolah-sekolah ataupun ke area taman-taman
  - b. Membantu manager pemasaran untuk membuat brosur dan baner promosi
  - c. Memberikan ide-ide ataupun gagasan untuk tempat promosi yang baru
  - d. Menganalisa dan menyerahkan laporan dari kegiatan promosi kepada manager pemasaran

## **B. Deskripsi Hasil Penelitian**

Deskripsi data bertujuan untuk menggambarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel. Variabel dalam penelitian ini adalah Karakteristik individu ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ), Lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja karyawan ( $Y$ ). Berikut ini adalah identitas responden dan deskripsi tanggapan responden atas variabel-variabel dalam penelitian, yaitu :

## 1. Identitas Responden

Identitas responden diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan. Peneliti menyajikan hasil penelitian dari identitas responden yang akan dijelaskan dibawah ini, sebagai berikut :

### a. Jenis Kelamin Responden

Peneliti memilih 52 responden yang diteliti, sebagai berikut :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

| No    | Jenis kelamin | Frekuensi | Persentase% |
|-------|---------------|-----------|-------------|
| 1     | Laki-Laki     | 24        | 46,2        |
| 2     | Perempuan     | 28        | 53,8        |
| Total |               | 52        | 100,0       |

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 52 responden yang diteliti, yakni responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang atau sekitar 46,2% dan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 28 orang atau sekitar 53,8%.

### b. Usia Responden

Peneliti memilih 52 responden terdiri dari usia, sebagai berikut :

Tabel 4.2 Usia Responden

| No    | Usia        | Frekuensi | Persentase % |
|-------|-------------|-----------|--------------|
| 1     | 19-25 tahun | 27        | 51,9         |
| 2     | 25-31 tahun | 17        | 32,7         |
| 3     | 31-37 tahun | 4         | 7,7          |
| 4     | 37-42 tahun | 4         | 7,7          |
| Total |             | 52        | 100,0        |

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 52 responden yang diteliti yaitu responden yang berusia 19-25 sebanyak 27 orang atau sekitar 51,9%, responden yang berusia 25-31 sebanyak 17 orang atau sekitar 32,7%, sedangkan responden yang berusia 31-37 tahun sebanyak 4 orang atau sekitar 7,7% dan responden yang memiliki usia 37-42 tahun sebanyak 4 orang atau sekitar 7,7%.

### c. Tingkat Pendidikan Responden

Peneliti memilih 52 responden yang memiliki tingkat pendidikan, sebagai berikut

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden

| No    | Pendidikan Responden | Frekuensi | Persentase % |
|-------|----------------------|-----------|--------------|
| 1     | SMA/SMK              | 39        | 75,0         |
| 2     | Diploma              | 4         | 7,7          |
| 3     | Sarjana              | 9         | 17,3         |
| Total |                      | 52        | 100,0        |

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 52 responden yang diteliti, tingkat pendidikan formal jenjang SMA/SMK sebanyak 39 orang atau sekitar 75%, tingkat pendidikan diploma sebanyak 4 orang atau sekitar 7,7%, sedangkan tingkat pendidikan terakhir setingkat S1 sebanyak 9 orang atau sekitar 17,3%.

### d. Masa Kerja Responden

Peneliti memilih 52 responden yang terdiri dari masa kerja, sebagai berikut :

Tabel 4.4 Masa Kerja Responden

| No    | Masa Kerja Responden | Frekuensi | Persentase % |
|-------|----------------------|-----------|--------------|
| 1     | 1-3 tahun            | 28        | 53,8         |
| 2     | 3-5 tahun            | 11        | 21,2         |
| 3     | 5-7 tahun            | 5         | 9,6          |
| 4     | 7-10 tahun           | 8         | 15,4         |
| Total |                      | 52        | 100,0        |

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 52 responden yang diteliti, yakni mulai bekerja dari 1-3 tahun sebanyak 28 orang atau sekitar 53,8%, responden yang bekerja selama 3-5 tahun sebanyak 11 orang atau sekitar 21,2%, sedangkan responden yang bekerja selama 5-7 tahun sebanyak 5 orang atau sekitar 9,6%, dan responden bekerja selama 7-10 tahun sebanyak 8 orang atau sekitar 15,4%.

#### e. Status Perkawinan Responden

Peneliti memilih 52 responden yang berdistribusi status perkawinan, sebagai berikut :

Tabel 4.5 Status Perkawinan Responden

| No    | Status Perkawinan Responden | Frekuensi | Persentase % |
|-------|-----------------------------|-----------|--------------|
| 1     | Belum menikah               | 33        | 63,5         |
| 2     | Menikah                     | 19        | 36,5         |
| Total |                             | 52        | 100,0        |

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 52 responden yang diteliti yang belum menikah sebanyak 33 orang atau sekitar 63,5% sedangkan yang menikah sebanyak 19 orang atau sekitar 36,5%.

## 2. Karakteristik Individu

Pada tabel 4.6 dibawah ini menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel karakteristik individu ( $X_1$ ), sebagai berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ )

| No         | Pernyataan   | Jawaban |     |      |     |     | Total |
|------------|--|---------|-----|------|-----|-----|-------|
|            |  | SS      | S   | CS   | TS  | STS |       |
| 1          | Usia muda memberikan saya fisik yang kuat dalam bekerja keras  | 2       | 36  | 9    | 5   | 0   | 52    |
| 2          | Usia lebih tua membuat saya memiliki pengalaman, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu perusahaan      | 2       | 31  | 9    | 10  | 0   | 52    |
| 3          | Karyawan wanita kemangkirannya (absen) lebih tinggi dari karyawan pria   | 3       | 26  | 15   | 8   | 0   | 52    |
| 4          | Karyawan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses | 3       | 37  | 8    | 1   | 3   | 52    |
| 5          | Status menikah membuat saya lebih bertanggung jawab pada pekerjaan   | 2       | 31  | 15   | 4   | 0   | 52    |
| 6          | Status belum menikah membuat saya belum memiliki tanggung jawab yang berat   | 1       | 30  | 18   | 3   | 0   | 52    |
| 7          | Pendidikan formal membantu saya untuk meningkatkan kemampuan bekerja saya antar sesama rekan kerja.                | 1       | 35  | 14   | 2   | 0   | 52    |
| 8          | Latar belakang pendidikan membuat saya sebagai contoh yang baik bagi sesama rekan kerja.                           | 3       | 31  | 11   | 4   | 3   | 52    |
| 9          | Masa kerja yang lama berpengaruh terhadap pengetahuan saya akan membantu saya dalam melaksanakan berbagai tugas    | 0       | 33  | 13   | 4   | 2   | 52    |
| 10         | Masa kerja yang lama membuat saya lebih merasa betah dalam perusahaan  | 7       | 30  | 13   | 2   | 0   | 52    |
| Rata-Rata  |  | 2,4     | 32  | 12,5 | 4,3 | 0,8 | 52    |
| Persentase |  | 5%      | 62% | 24%  | 8%  | 1%  | 100%  |

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) dengan 10 pernyataan dapat diketahui, yaitu responden memilih sangat tidak setuju sebanyak 1%, tidak setuju sebanyak 8%. Jawaban cukup setuju sebanyak 24%, memilih jawaban setuju 62% dan 5%

memilih sangat setuju. Sehingga responden cenderung menjawab setuju untuk variabel karakteristik individu.

### 3. Insentif

Pada tabel 4.7 dibawah ini menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel insentif ( $X_2$ ), sebagai berikut :

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Variabel nsentif ( $X_2$ )

| No         | Pernyataan   | Jawaban |      |     |     |     | Total |
|------------|--|---------|------|-----|-----|-----|-------|
|            |  | SS      | S    | CS  | TS  | STS |       |
| 1          | Penghasilan tambahan/ insentif sebagai perangsang semangat saya dalam meningkatkan kinerja | 34      | 18   | 0   | 0   | 0   | 52    |
| 2          | Jaminan sosial yang diberikan kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan               | 23      | 27   | 2   | 0   | 0   | 52    |
| 3          | Insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan            | 24      | 25   | 2   | 0   | 1   | 52    |
| 4          | Saya selalu mendapatkan izin cuti setiap tahun dari perusahaan                             | 15      | 29   | 4   | 4   | 0   | 52    |
| 5          | Perusahaan memberikan biaya pengobatan kepada saya, jika saya mengalami cedera kerja       | 23      | 28   | 1   | 0   | 0   | 52    |
| 6          | Perusahaan memberikan hak kepada saya untuk menggunakan atribut jabatan                    | 30      | 19   | 2   | 1   | 0   | 52    |
| 7          | Perusahaan memberikan saya ketenangan dalam bekerja  | 29      | 17   | 3   | 3   | 0   | 52    |
| 8          | Saya mendapatkan penghargaan dari perusahaan setelah mencaopai target kerja                | 36      | 16   | 0   | 0   | 0   | 52    |
| 9          | Saya mendapatkan ucapan terima kasih dan pujian atas hasil kerja saya                      | 37      | 15   | 0   | 0   | 0   | 52    |
| 10         | Peralatan pekerjaan selalu diberikan perusahaan kepada setiap karyawan sesuai kepentingan  | 35      | 17   | 0   | 0   | 0   | 52    |
| Rata-Rata  |  | 28,6    | 21,1 | 1,4 | 0,8 | 0,1 | 52    |
| Persentase |  | 55%     | 41%  | 3%  | 1%  | 0%  | 100%  |

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel insentif ( $X_2$ ) dengan 10 pernyataan dapat diketahui, yaitu jawaban yang terpilih sangat tidak setuju ada 0%. Jawaban tidak setuju ada 1%, jawaban cukup setuju ada 3%. Responden memilih jawaban setuju ada 41% dan jawaban sangat setuju ada 55%. Sehingga responden cenderung menjawab sangat setuju untuk variabel insentif.

### c. Lingkungan Kerja

Pada tabel 4.8 dibawah ini menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ), sebagai berikut :

Tabel 4.8 Tanggapan responden variabel lingkungan kerja ( $X_3$ )

| No         | Pernyataan  | Jawaban |      |     |     |     | Total |
|------------|---|---------|------|-----|-----|-----|-------|
|            |   | SS      | S    | CS  | TS  | STS |       |
| 1          | Cahaya lampu yang memadai memberikan saya penunjang dalam bekerja   | 22      | 18   | 9   | 2   | 1   | 52    |
| 2          | Ruangan kerja saya sudah mendapatkan penerangan yang mendukung kinerja  | 16      | 23   | 9   | 3   | 1   | 52    |
| 3          | Perusahaan sudah menempatkan AC ( <i>Air Conditioner</i> ) pada semua ruangan kerja sebagai sarana penjaga kestabilan suhu udara pada ruangan kerja | 15      | 21   | 10  | 5   | 1   | 52    |
| 4          | Saya selalu terganggu dengan tingkat kebisingan yang timbul dari mesin permainan yang dalam perbaikan   | 12      | 25   | 11  | 3   | 1   | 52    |
| 5          | Pewarnaan ruangan kerja saya sudah tertata dengan baik  | 10      | 24   | 15  | 2   | 1   | 52    |
| 6          | Posisi meja tempat kerja saya sudah sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan  | 10      | 28   | 11  | 3   | 0   | 52    |
| 7          | Jarak ruang kerja sudah sesuai dengan divisi masing-masing karyawan   | 11      | 22   | 17  | 0   | 2   | 52    |
| 8          | Kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan perusahaan   | 13      | 26   | 11  | 2   | 0   | 52    |
| 9          | Saya memiliki kemampuan analisis sesuai divisi penempatan kerja   | 13      | 18   | 18  | 2   | 1   | 52    |
| 10         | Saya termasuk mudah bekerja sama dengan rekan kerja   | 11      | 31   | 9   | 1   | 0   | 52    |
| Rata-Rata  |   | 13,3    | 23,6 | 12  | 2,3 | 0,8 | 52    |
| Persentase |   | 27%     | 45%  | 23% | 4%  | 1%  | 100%  |

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) dengan 10 pernyataan dapat diketahui, yaitu jawaban yang terpilih sangat tidak setuju sebanyak 1%. Responden memilih jawaban tidak setuju ada 4%, jawaban cukup setuju ada 23%. Jawaban setuju yang dipilih oleh responden ada 45% dan jawaban sangat setuju 27%. Sehingga responden cenderung menjawab setuju untuk variabel lingkungan kerja.

#### d. Kinerja Karyawan

Pada tabel 4.9 dibawah ini menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sebagai berikut :

Tabel 4.9 Tanggapan responden variabel kinerja karyawan (Y)

| No         | Pernyataan  | Jawaban |      |     |     |     | Total |
|------------|---|---------|------|-----|-----|-----|-------|
|            |   | SS      | S    | CS  | TS  | STS |       |
| 1          | Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu atau sesuai dengan target                                    | 2       | 20   | 30  | 1   | 0   | 52    |
| 2          | Saya mampu mengoperasikan peralatan yang berhubungan dengan pekerjaan   | 12      | 35   | 4   | 1   | 0   | 52    |
| 3          | Saya memiliki kemampuan dan pengetahuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian                            | 13      | 34   | 5   | 0   | 0   | 52    |
| 4          | Saya memiliki ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan  | 12      | 33   | 7   | 0   | 0   | 52    |
| 5          | Saya memiliki tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja   | 10      | 35   | 6   | 1   | 0   | 52    |
| 6          | Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan                  | 10      | 30   | 7   | 5   | 0   | 52    |
| 7          | Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju | 8       | 36   | 8   | 0   | 0   | 52    |
| 8          | Perusahaan selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan baik                                   | 15      | 28   | 9   | 0   | 0   | 52    |
| 9          | Saya mendapatkan porsi tugas yang sama sesuai dengan divisi masing-masing karyawan                                | 12      | 33   | 6   | 0   | 1   | 52    |
| 10         | Peluang pengembangan karir terbuka bagi saya di perusahaan ini dengan melihat kinerja                             | 7       | 42   | 3   | 0   | 0   | 52    |
| Rata-Rata  |   | 10,1    | 32,6 | 8,5 | 0,8 | 0,1 | 52    |
| Persentase |   | 20%     | 63%  | 16% | 1%  | 0%  | 100%  |

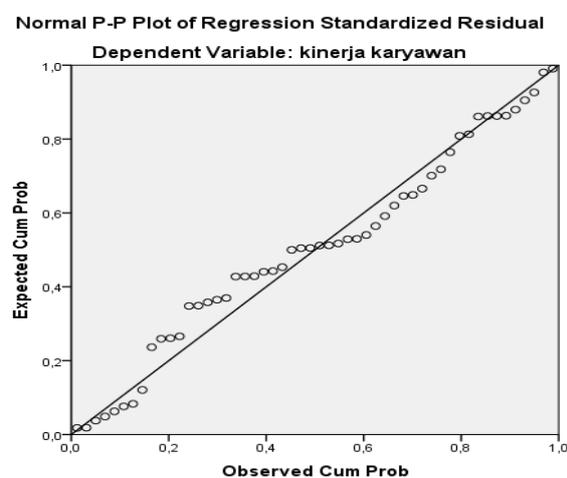
Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan 10 pernyataan dapat diketahui, yaitu jawaban yang terpilih sangat tidak setuju ada 0%. Jawaban tidak setuju ada 1%, jawaban cukup setuju ada 16%. Jawaban setuju ada 63% dan jawaban sangat setuju ada 20%. Sehingga responden cenderung menjawab setuju untuk variabel kinerja karyawan.

### C. Analisis Data Hasil Penelitian

#### 1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dapat di identifikasikan 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. Dari hasil statistik diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

## 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel bebas yaitu karakteristik individu (X1), insentif (X2), dan lingkungan kerja (X3) di dalam model regresi. Pendeteksian ada atau tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF. Multikonearitas dapat diketahui dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance*  $< 0,1$  atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $> 10$ , maka terjadi multikolineritas. Jika nilai *Tolerance*  $> 0,1$  dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolineritas. Hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini terdapat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

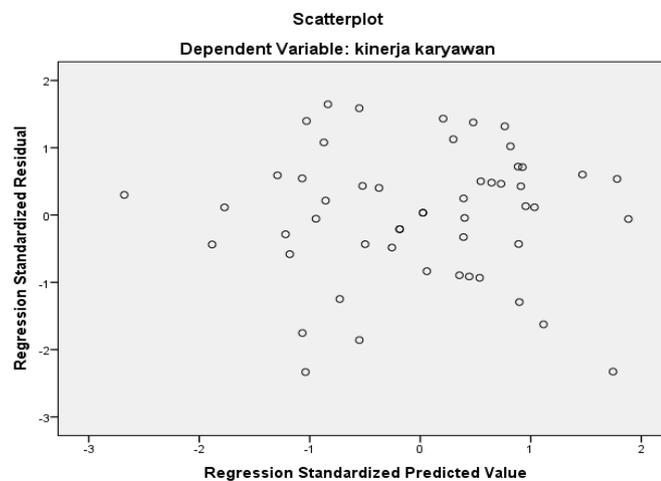
| Variabel               | Colinierity statistics |       | Keterangan            |
|------------------------|------------------------|-------|-----------------------|
|                        | Tolerance              | VIF   |                       |
| Karakteristik individu | 0,984                  | 1,016 | Non multikolinearitas |
| Insentif               | 0,977                  | 1,024 | Non multikolinearitas |
| Lingkungan kerja       | 0,965                  | 1,036 | Non multikolinearitas |

Sumber : hasil olah data SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai tolerance kedua variabel bebas di atas angka 0,10 demikian pula nilai VIF semuanya di bawah angka 10 sehingga dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikolinearitas, dengan demikian asumsi non multikolinearitas telah terpenuhi.

### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menunjukkan adanya ketidaksamaan varians dari residual atas suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik tidak boleh mengandung heteroskedastisitas. Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menguji gejala heteroskedestisitas digunakan gambar scatterplot. Bila pada gambar scatterplot terbentuk suatu pola tertentu maka dapat diambil kesimpulan terjadi gejala heteroskerdastritas dan bila tidak terbentuk suatu pola tertentu atau titik-titik data menyebar dibawah dan diatas angka 0 (nol) maka gejala heteroskedastisitas tidak terjadi



Gambar 4.3 hasil uji heteroskedastisitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik-titik data menyebar di bawah dan di atas angka 0 sehingga model regresi tidak terkena gejala heteriskedastisitas.

### 4. Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

| Model                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                          | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)             | 20,698                      | 6,162      |                           | 3,359 | ,002 |                         |       |
| 1 karakteristik individu | -,016                       | ,092       | -,018                     | -,178 | ,859 | ,984                    | 1,016 |
| 1 insentif               | ,030                        | ,114       | ,027                      | ,260  | ,796 | ,977                    | 1,024 |
| 1 lingkungan kerja       | ,499                        | ,074       | ,705                      | 6,782 | ,000 | ,965                    | 1,036 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
Sumber : hasil olah data SPSS v.20

Pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah :  $Y = \alpha + B1 X1 + B2 X2 + B3 X3 + e$

$$Y = 20,698 - 0,016 X1 + 0,030 X2 + 0,499 X3 + e$$

Keterangan : Y : kinerja karyawan  
a : konstanta  
B1,B2,B3 : koefisien regresi  
X1 : karakteristik individu  
X2 : insentif  
X3 : lingkungan kerja  
e : standard error

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan di atas maka dapat dijelaskan bahwa, sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah 20,698 memiliki arti jika karakteristik individu, insentif dan lingkungan kerja adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya positif yaitu 20,698.

- b. Nilai B1 menunjukkan nilai -0,016 dan memiliki tanda koefisien regresi yang negatif maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel karakteristik individu (X1) sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,016 satuan dengan asumsi variabel insentif (X2) dan lingkungan kerja (X3) dalam kondisi tetap atau konstan.
- c. Nilai B2 menunjukkan nilai 0,030 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, maka dapat diartikan variabel insentif (X2) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,030 satuan, dengan asumsi variabel karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X3) dalam kondisi tetap atau konstan.
- d. Nilai B3 menunjukkan nilai 0,499 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, maka dapat diartikan variabel lingkungan kerja (X3) mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,499 satuan, dengan asumsi variabel karakteristik individu (X1) dan insentif (X2) dalam kondisi tetap atau konstan.

## 5. Uji Hipotesis

1. Pengaruh karakteristik individu (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji hipotesis yang berkaitan tentang diduga pengaruh karakteristik individu secara signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui berdasarkan tabel 4.11, sebagai berikut :

- a) Hipotesis

$H_0$  : Karakteristik Individu (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_1$  : Karakteristik Individu (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

- b)  $t_{hitung}$  dari output SPSS 20 diperoleh sebesar -0,178
- c) Kesimpulan : karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (-0,178 < 2,008) dengan nilai signifikan sebesar 0,859 > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

## 2. Pengaruh insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji hipotesis yang berkaitan tentang diduga pengaruh insentif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui berdasarkan tabel 4.11, sebagai berikut :

### a) Hipotesis

$H_0$  : Insentif (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_1$  : Insentif (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

- b)  $t_{hitung}$  dari output SPSS 20 diperoleh sebesar 0,260
- c) Kesimpulan : karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (0,260 < 2,008) dengan nilai signifikan sebesar 0,796 > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa insentif (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

### 3. Pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji hipotesis yang berkaitan tentang diduga pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui berdasarkan tabel 4.11, sebagai berikut :

#### a) Hipotesis

$H_0$  : Lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_1$  : Lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

b)  $t_{hitung}$  dari output SPSS 20 diperoleh sebesar 6,782

c) Kesimpulan : karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,782 < 2,008$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

## 6. Analisa Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4.12 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | ,707 <sup>a</sup> | ,500     | ,469              | 2,78545                    |

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, karakteristik individu, insentif

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil output SPSS di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,707. Hal ini menjelaskan bahwa hubungan antara variabel Karakteristik individu (X1), Insentif (X2) dan Lingkungan kerja (X3) terhadap

kinerja karyawan (Y) sangat kuat dan bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai jawaban responden pada variabel Karakteristik individu (X1), Insentif (X2) dan Lingkungan kerja (X3) maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan (Y).

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,500 atau 50%. Hal ini menjelaskan bahwa Karakteristik individu (X1), Insentif (X2), dan Lingkungan kerja (X3) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y) sebesar 50% dan sisanya 50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

## 7. Uji F (Simultan)

Pengujian serempak dengan uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan (karakteristik individu, Insentif dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) dengan ketentuan  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, untuk itu dalam penelitian ini disertakan uji F, tabelnya sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |                |         |             |         |        |                   |
|--------------------|----------------|---------|-------------|---------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df      | Mean Square | F       | Sig.   |                   |
| 1                  | Regression     | 372,349 | 3           | 124,116 | 15,997 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual       | 372,420 | 48          | 7,759   |        |                   |
|                    | Total          | 744,769 | 51          |         |        |                   |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, karakteristik individu, insentif

Sumber : output dari SPSS

Adapun langkah-langkah dalam uji F adalah :

a) Hipotesis

$H_0$  : Karakteristik Individu (X1), Insentif (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan atau bersama sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y)

$H_1$  : Karakteristik Individu X1, Insentif X2, dan Lingkungan Kerja X3 secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

b)  $F_{hitung}$  dari output SPSS 20 diperoleh sebesar 15,997

c) Kesimpulan : karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $15,997 > 2,798$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel karakteristik individu (X1), insentif (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

#### D. Pembahasan

Penelitian mengenai pengaruh karakteristik individu (X1), insentif (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan Mr Token Game Center Surabaya dapat dilihat pembahasan sebagai berikut :

##### 1. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Mr. Token *Game Center* Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Mr. Token *Game Center* Surabaya. Seperti peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan (2013) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Awetama Bina Reksa” menjelaskan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis statistik dari karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Mr. Token *Game Center* Surabaya bisa dilihat dari  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $-0,178 < 2,008$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,859 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Ada beberapa hal yang diduga yang menyebabkan karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Setiawan (2013:58) pegawai wanita merasa bahwa tanggung jawab rumah tangganya ada di tangan suami mereka, sehingga gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi bukanlah sesuatu yang sangat penting bagi dirinya. Sedangkan Kasmir (2016:189) mengatakan semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Penyebab variabel karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan diduga jumlah perempuan lebih banyak dari pada laki-laki, dan karyawan laki-laki memiliki kemampuan tentang tata cara perawatan mesin dan tata cara memperbaiki jika mesin *game* mengalami gangguan. Sedangkan karyawan perempuan lebih banyak dikarenakan perempuan lebih mempunyai jiwa penyabar dalam menerangkan permainan untuk anak-anak.

Penyebab lain diduga dapat terjadi karena usia. Menurut Nitisemito (2014) karyawan yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggung jawab dan sering berpindah – pindah pekerjaan dibandingkan karyawan yang lebih tua. Sebab usia juga cukup mempengaruhi karyawan tentang etika kerja dan komitmen terhadap perusahaan, karena usia muda cenderung mempunyai fisik yang kuat tetapi tidak banyak yang memiliki komitmen kerja yang lama di

perusahaan, karena masa kerja yang lama dapat mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerja di dalam perusahaan.

Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting (Robbins dalam Setiawan, 2013:58). Status belum menikah juga membuat karyawan merasa belum memiliki tanggung jawab yang berat terhadap keluarga, sehingga tidak mudah untuk memacu peningkatan kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Mr. Token *Game Center* Surabaya**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rasyid yang berjudul “Pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada senyum media *statonary* Jember” menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis statistik dari insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Mr. Token *Game Center* Surabaya bisa dilihat dari  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $0,260 < 2,008$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,796 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Semakin besar kinerja seorang pegawai maka semakin besar pula insentif yang akan diterimanya. Ketepatan dan kelancaran pemberian insentif juga tentunya harus diperhatikan karena jika insentif yang diterima dalam kenyataannya sering tidak lancar tentunya hal tersebut akan membuat semangat kerja karyawan akan menurun seperti yang dikatakan oleh Surya (2014:3).

Penyebab insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan diduga tidak adanya rasa terpacu dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Semua yang terjadi bisa karena gaji atau imbalan yang karyawan dapatkan terlampau sedikit atau tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Seperti insentif omset yang diberikan kepada karyawan baru ataupun lama sebanyak 175 ribu- 250 ribu per orang, jika melampau omset penjualan saldo permainan di atas 100 juta-250 juta dalam sebulan. Jumlah pemberian insentif harus disesuaikan antara karyawan baru dengan karyawan yang sudah memiliki masa kerja lama di perusahaan.

### **3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Mr. Token *Game Center* Surabaya**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuniati (2016) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Kapas Krampung Surabaya” menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis statistik dari lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mr. Token *Game Center* Surabaya bisa dilihat dari  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $6,782 > 2,008$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 > 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Lingkungan kerja yang semakin baik menunjukkan terjalinnya hubungan yang harmonis, antara hubungan pegawai satu dengan pegawai lainnya sehingga dapat menciptakan peningkatan kinerja karyawan. Hal-hal yang mendukung

meningkatkan kinerja di dalam lingkungan kerja yaitu penerangan yang cukup, suhu udara yang sesuai, ruang gerak yang diperlukan, dan penggunaan warna tempat kerja yang sesuai.

#### **4. Pengaruh karakteristik individu, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Mr. Token *Game Center* Surabaya**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan diduga karakteristik individu, insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Mr Token *Game Center* Surabaya terbukti kebenarannya, hal itu bisa dilihat pada tabel ANOVA sebesar  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $15,997 > 2,798$ ) dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Sehingga semua variabel bebas yang terdiri dari karakteristik individu (X1), insentif (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aktarina (2015) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Palembang” menjelaskan bahwa karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.