



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT XYZ merupakan tempat kursus untuk komputer dan juga robotik yang memberikan suasana yang menyenangkan bagi anak-anak yang berusia 3-15 tahun. PT XYZ sendiri didirikan oleh seorang wanita yang kuat, yang merupakan lulusan Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga jurusan Teknik Elektro, yang didirikan pada tahun 2001. PT XYZ menggunakan filosofi untuk menjadikan PT XYZ tetap menjadi pilihan tempat kursus untuk anak-anak dan remaja. Hingga saat ini PT XYZ sudah memiliki 11 cabang perusahaan, diantaranya dari semua itu 3 cabang merupakan *franchise*. Filosofi yang pertama adalah, belajar itu harus menyenangkan atau *fun learning & aktif learning*. Untuk menerapkan hal tersebut PT XYZ menuangkan pada interior kelas seperti, bentuk meja melengkung tidak berbentuk kotak atau persegi panjang biasa dan juga dengan warna dinding yang cerah untuk ruangan kelas dan ruang marketing. Lalu filosofi yang kedua adalah guru adalah *fasilitator* bukan diktator.

Setiap perusahaan pasti memiliki logo dan *tagline* supaya mudah untuk dikenal dan dibedakan oleh orang lain. PT XYZ menjadi logo yang diambil oleh perusahaan yang bergerak dalam bidang pendidikan khususnya dalam hal pembelajaran komputer dan robotik ini PT XYZ merupakan singkatan dari Digital Kidz, dimana Digital Kidz berarti bahwa anak-anak masa depan yang hidup dijamin digital. Sebelumnya PT XYZ bernama Cyberkids, dikarenakan dengan penggunaan nama Cyberkids oleh perusahaan lain maka, pemilik memutuskan

untuk mengganti nama menjadi PT XYZ dan secara langsung mendaftarkan hak cipta akan nama perusahaannya.

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT XYZ yang beralamat di ruko sektor IV blok RD No. 69, BSD-City – Tangerang Selatan, Banten, Indonesia.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Dalam hal ini setiap perusahaan memiliki visi dan misi agar setiap karyawannya mampu untuk mengetahui dengan jelas akan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Visi

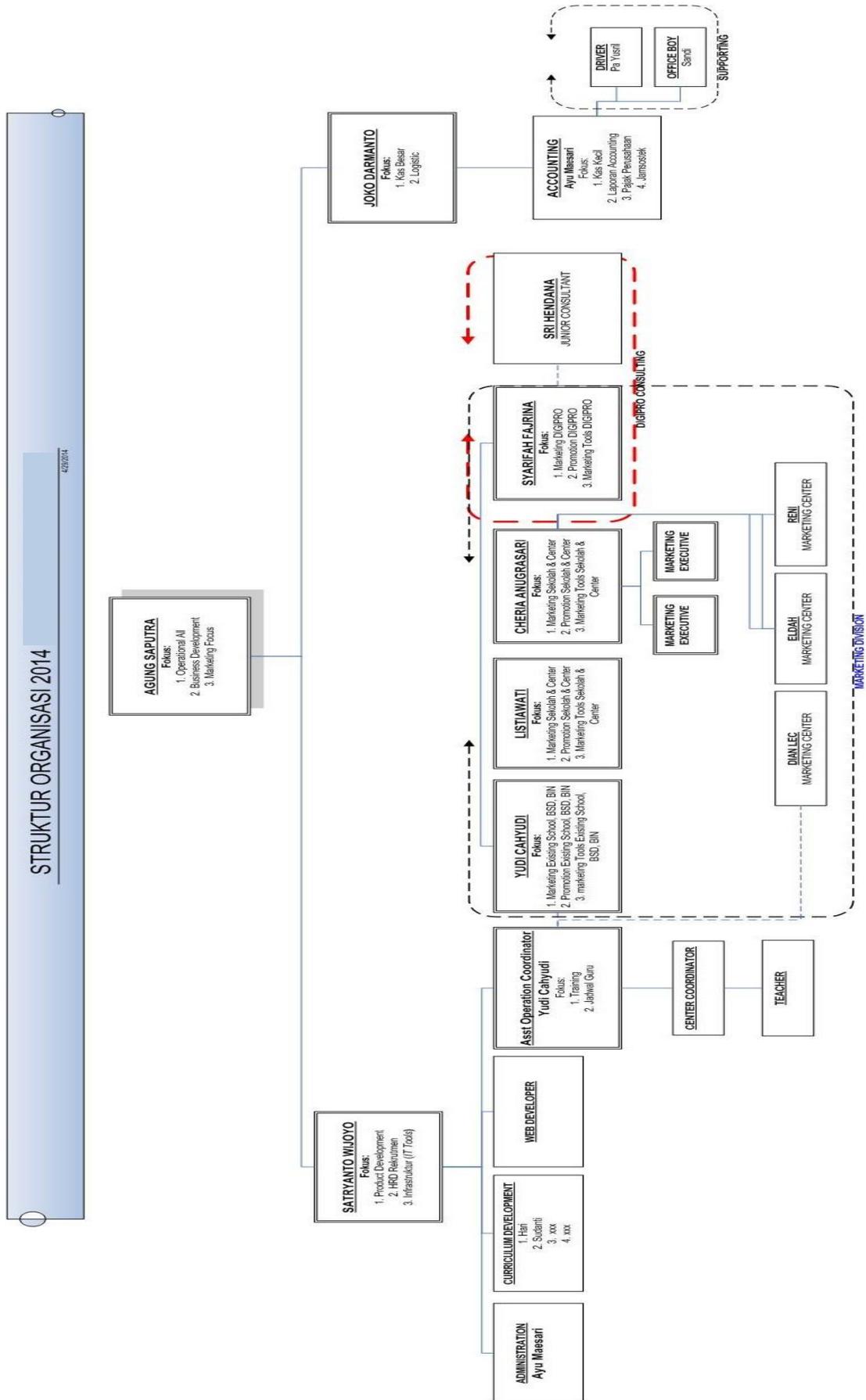
Memberi wawasan Belajar Berbasis Teknologi Multimedia dan Kreativitas bagi generasi muda Indonesia.

Misi

Menyediakan Multimedia Computer | Robotic | iPad Learning Center for Children yang menyenangkan bagi anak usia 3-15 tahun.

UMMN

3.1.3 Struktur Organisasi



Sumber : Manajer Operasional PT XYZ

Gambar 3.1 : Struktur Organisasi PT XYZ

3.2 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah Deskriptif. Penelitian deskriptif (Sekaran & Bougie, 2010) dilakukan untuk mengumpulkan data dan mendeskripsikan karakteristik dari *variable interest* dalam suatu situasi. Dalam hal ini peranan peneliti adalah mengungkapkan fenomena yang terjadi di PT XYZ tentang Pengaruh *Reward* Ekstrinsik dan Intrinsik terhadap *Employee Performance*.

Penelitian kuantitatif (Zikmund, Babin, Carr, dan Griffin, 2008) sendiri merupakan penelitian yang tujuannya adalah untuk melakukan penilaian empiris yang melibatkan pengukuran angka dan analisis. Dimana penelitian kuantitatif ini cukup banyak aktivitas langsung terhadap konsep skala pengukuran yang baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan nilai angka.

Dalam metodologi penelitian ini penulis menggunakan 2 sumber data yaitu sumber data primer dan sekunder. (Sekaran dan Bougie, 2010) Dimana data primer merujuk pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti pada variabel tujuan untuk tujuan yang spesifik dari pembelajaran. Selanjutnya adalah data sekunder merujuk pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. (Sekaran dan Bougie, 2010) Pengumpulan data ini dilakukan secara *cross-sectional* atau hanya sekali pada saat tertentu.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Populasi dan Sampel

Populasi (Sekaran dan Bougie, 2010) merujuk pada kelompok dari orang-orang, atau sesuatu hal-hal yang menarik keinginan peneliti untuk melakukan investigasi. Sampel merupakan bagian dari populasi tersebut. Yang terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi. Untuk penelitian yang dilakukan penulis, populasinya adalah karyawan PT XYZ di Tangerang. Dalam hal ini, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dan *teacher* PT XYZ yang berusia kurang dari 20 tahun dan maksimal berusia 40 tahun serta, minimal telah bekerja selama 1 tahun.

3.3.2 Periode

Pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan selama 9 hari dimulai pada 31 Oktober 2014 dan berakhir pada 08 November 2014. Dalam penelitian ini juga penulis menggunakan sebanyak 60 responden yang diadopsi dari Hair et al (2010) bahwa jumlah *item* pertanyaan yang digunakan pada kuesioner tersebut dikalikan 5 atau $n \times 5$. Pada penelitian ini penulis menggunakan 12 *item* pertanyaan, sehingga jika dikali 5 maka membutuhkan sebanyak 60 responden. Dalam kuesioner ini menggunakan skala pengukuran *likert*. (Kinnear, 1998 dalam Umar, 2002) Skala likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Alternatif pernyataannya, misalnya adalah dari setuju sampai tidak setuju, senang sampai tidak senang, puas sampai tidak puas atau baik sampai tidak baik. dimana responden diminta untuk mengisi pernyataan dalam skala

interval berbentuk verbal dalam jumlah kategori tertentu, bisa 5, 7 dan seterusnya.

Setiap kolom memiliki skor angka yang berbeda-beda, yaitu sebagai berikut :

Sangat Setuju : poin 5

Setuju : poin 4

Cukup : poin 3

Tidak Setuju : poin 2

Sangat Tidak Setuju : poin 1

3.4 Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terbagi atas 2, yaitu variabel bebas adalah Intrinsik *Reward* (X_1) dan Ekstrinsik *Reward* (X_2) dan Variabel terikat adalah *Employee Performance* (Y).

3.4.1 Variabel Bebas (*Independent*)

3.4.1.1 Ekstrinsik *Reward*(X_1)

Reward (Baratton, 1999 dalam Edirisooriya, 2014) merujuk pada semua bentuk pengembalian *financial*, jasa berwujud, *benefit*, dan menerima karyawan sebagai bagian dari hubungan ketenagakerjaan. Atau *reward* (Aktar, 2012) adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara *financial dan non-financial*.

Ekstrinsik *reward* (Zaman, 2011 dalam Edirisooriya, 2014) adalah biasanya berupa *financial* atau *reward* berwujud yang dimana termasuk pembayaran, promosi, *interpersonal reward*, bonus dan *benefit*.

Ekstrinsik *reward* (Aktar, 2012) adalah penghargaan nyata dan manfaat yang diterima atas pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh karyawan. Ekstrinsik *reward* seperti gaji atau upah, insentif, bonus, keamanan kerja. Indikator pengukurannya untuk variabel ini adalah gaji, bonus, *benefit*, dan promosi.

3.4.1.2 Intrinsik Reward (X₂)

Reward (Searle, 1990 dalam Edirisooriya, 2014) dapat dikategorikan menjadi 2 yaitu Intrinsik dan Ekstrinsik *reward*. Intrinsik *reward* (Stoner dan Freeman, 1992 dalam Edirisooriya, 2014) adalah psikologikal *reward* yang dirasakan secara langsung pengalamannya oleh karyawan. Atau (Bryars dan Rue, 2008) *reward* yang ada dalam individu dan normalnya berasal dari keterlibatan tugas atau aktivitas tertentu. Intrinsik *reward* (Abiola dan Ajila, 2004 dalam Edirisooriya, 2014) diistilahkan psikologi *reward* misalnya seperti, rasa tantangan dan prestasi, menerima apresiasi, pengakuan positif, kepedulian dan perhatian, dan lainnya. Indikator pengukurannya untuk variabel ini adalah *Recognition*, *career Advancement*, *Responsibility* dan *Learning opportunity*.

3.4.2 Variabel Terikat (*Dependent*)

3.4.2.1 Employee Performance (Y)

Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan mampu membuat perusahaan dapat bergerak maju, untuk mampu membuat kinerja karyawan baik tidaklah mudah sebab harus ada faktor yang mampu memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik.

The image shows a large, light blue watermark of the UMMN logo. It consists of a circular emblem with a stylized face or pattern inside, and the letters 'UMMN' written in a bold, sans-serif font below it.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Teknik pengambilan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT XYZ, BSD City. Dari populasi tersebut dapat kita tarik sebagai sampel yang dibutuhkan penulis untuk melakukan penelitian tersebut. Sampel yang diambil oleh penulis sebanyak 60 responden dari keseluruhan populasi yang ada. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *probability sampling*. *Probability sampling* (Sekaran & Bougie, 2010) merupakan elemen dalam populasi yang mempunyai pengetahuan, peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Selain itu teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah *simple random sampling*. *Simple random sampling* (Sekaran & Bougie, 2010) sendiri merupakan setiap elemen di dalam populasi yang memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi subjek atau sampel.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas (Ghozali, 2009) digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji *Bartlett of Sphericity* (Ghozali, 2009) adalah uji statistik untuk menentukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel.

Alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai dari KMO bervariasi dari 0

sampai dengan 1. Nilai yang harus dikehendaki harus > 0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2009).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas (Ghozali, 2009) digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam hal ini untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α) dan apabila suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Ghozali, 2009).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas (Ghozali, 2009) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya

multikolinearitas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir.

3.6.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas (Ghozali, 2009) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Dalam hal ini untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan melalui 2 analisis yaitu, jika ada pola tertentu, seperti titi-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan juga jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas (Ghozali, 2009) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam hal ini telah diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dan jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

3.6.3 Uji Model

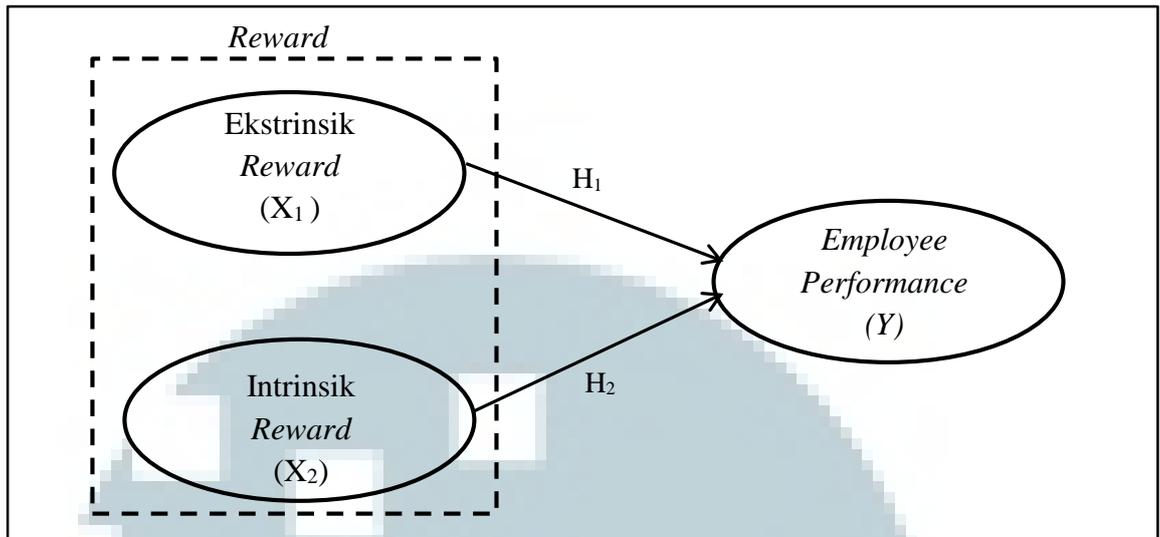
3.6.3.1 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) (Ghozali, 2009) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Dalam hal ini terdapat kelemahan yang mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi yaitu, bias erhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model.

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi (Gujarati, 2003 dalam Ghozali, 2009) adalah metode yang mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Ekstrinsik dan Intrinsik *Reward* terhadap *Employee Performance*.



Sumber : Adaptasi dari Edirisooriya.2014. *Impact of Reward on Employee Performance : With Special Reference to ElectriCo.*, diolah oleh Raymond Januar, 2014.

Gambar 3.2 : Model Penelitian

Persamaan regresi berganda yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini, yaitu :

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

Keterangan :

Y = *Employee performance*

a = Kostanta

X_1 = *Ekstrinsik reward*

X_2 = *Intrinsik reward*

b = Koefisien garis regresi

e = *Error*

3.6.4.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

(Ghozali, 2009) Uji statistik t pada dasarnya menunjuk pada seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya apakah satu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau :

$$H_A : b_i \neq 0$$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.4.3 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Ghozali (2011) uji statistik F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,1. Dimana kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Bila nilai signifikansi $F < 0.1$, maka H_0 ditolak, yang berarti adanya pengaruh yang signifikan antara seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Bila nilai signifikansi $F > 0.1$, maka belum cukup bukti untuk menolak H_0 , yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.



Tabel 3.1 : Tabel Definisi Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
1.	Ekstrinsik Reward (X1)	Biasanya berupa <i>financial</i> atau <i>reward</i> berwujud yang dimana termasuk pembayaran, promosi, <i>interpersonal reward</i> , bonus dan <i>benefit</i> . (Zaman, 2011 dalam EdiriSooriya, A.Waruni,2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Skala gaji yang saya terima sesuai dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan. 2. Jumlah bonus yang saya terima sesuai dengan kontribusi saya dalam pekerjaan. 3. Jumlah tunjangan (uang transport, THR, Asuransi) yang saya terima sesuai dengan kontribusi saya dalam pekerjaan. 4. Adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. 	Likert 1 - 5	EdiriSooriya, A. Waruni (Februari 2014)

2.	Intrinsik Reward (X2)	Sebagai psikologikal <i>reward</i> yang dirasakan secara langsung pengalamannya oleh karyawan. (Stoner dan Freeman, 1992 dalam EdiriSooriya, A.Waruni,2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa perusahaan adil dalam menilai kinerja saya. 2. Peluang peningkatan karir di perusahaan tinggi. 3. Perusahaan memberikan tanggung jawab kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki. 4. Ketersediaan waktu dari perusahaan kepada saya untuk belajar tinggi. 5. Dukungan dari manajemen kepada saya untuk belajar tinggi. 	Likert 1 - 5	EdiriSooriya, A. Waruni (Februari 2014)
----	-----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------	-----------------------------------------------

3.	Employee Performance (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.(Mangkunegara,2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas kerja saya meningkat dengan adanya perubahan <i>reward</i>. 2. Produktivitas kerja saya menurun dengan adanya perubahan <i>reward</i>. (R) 3. Saya mampu mencapai target yang telah diberikan dengan tepat waktu. 4. Saya menyelesaikan tugas yang sesuai dengan <i>job desc</i> saya. 5. Saya terus mencari metode kerja baru untuk meningkatkan efektifitas kerja saya. 	Likert 1 - 5	<p>EdiriSooriya, A. Waruni (Februari 2014)</p> <p>Lynch, Patrick D. <i>et al</i> (1999)</p>
----	--------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------

