

BAB III

OBJEK PENELITIAN DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek penelitian

Objek penelitian merupakan sumber yang diperoleh dari data penelitian yang dilakukan, objek penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel komunikasi interpersonal (X1), variabel lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independent (variabel bebas) dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependent (variabel terikat)

Unit yang dianalisis dalam penelitian ini adalah Karyawan hotel ASTON bagian *Food and Beverage Department*. Penelitian ini dilakukan di hotel ASTON Cirebon Hotel and Convention Center yang berlokasi di Jl. Brigjen Dharsono No.12C (By Pass), Kabupaten Cirebon

3.2 Metode penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif diambil untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan F&B Department ASTON Cirebon Hotel & Convention Center, sedangkan penelitian verifikatif merupakan mencari sesuatu kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*, yang dimaksud dengan *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan deskripsi dan hubungan-hubungan antar variabel. Pengambilan data pada metode ini dengan menggunakan kuisisioner.

3.3 Operasional variabel

Operasional variabel merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep atau variabel. Dimensi (indikator) dapat berupa: perilaku, aspek, atau sifat/karakteristik. Sekaran (dalam Noor 2013, hlm.97).

Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian. Dalam penelitian ini penulis mengemukakan tiga variabel yang akan diteliti. Adapun variabel yang akan diteliti pada penelitian ini adalah dua variabel independent yaitu komunikasi interpersonal (X1) dan Lingkungan kerja (X2), dan variabel dependent pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala interval. Skala interval mempunyai karakteristik seperti yang dimiliki oleh skala nominal dan ordinal dengan ditambah karakteristik lain, yaitu berupa interval yang tetap. Dengan demikian, peneliti dapat melihat besarnya perbedaan karakteristik antara satu individu atau objek dan lainnya. Skala pengukuran interval benar-benar merupakan angka yang digunakan untuk melakukan operasi aritmatika, misalnya dijumlahkan atau dikalikan. Untuk melakukan analisis, skala pengukuran ini menggunakan statistik parametrik. Noor (2013, hlm.127). Berikut ini diuraikan operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1

TABEL 3.1
OPERASIONAL VARIABEL

Variabel	Sub variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan kerja "lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Wulan dan Mudji (201, hlm.20)	Lingkungan kerja fisik Sedarmayanti (2011, hlm.26)	a.Penerangan cahaya	Tingkat penerangan cahaya terang atau tidaknya di tempat kerja yang dapat mempengaruhi efiseien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.	Interval
		b.Temperatur/suhu udara di tempat kerja	Tingkat temperatur atau suhu udara yang dapat mempengaruhi karyawan untuk beradaptasi di tempat kerja	Interval
		c.Kelembaban	Tingkat penyesuaian karyawan dalam keadaan kelembaban udara di tempat kerja yang mengakibatkan kurangnya konsentrasi yang dipengaruhi oleh makin cepatnya denyut jantung untuk memenuhi kebutuhan oksigen.	Interval
		d.Sirkulasi	Tingkat kebersihan udara di	Interval

Variabel	Sub variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		Udara	lingkungan kantor yang dapat mempengaruhi perasaan karyawan di tempat kerja	
		e. Kebisingan	Tingkat kebisingan yang dapat mempengaruhi konsentrasi kerja karyawan yang dapat menurunkan produktifitas kerja, yang didasarkan rasa ketidaktenangan karyawan dalam bekerja, menimbulkan kesalahan dalam komunikasi	Interval
		f. Getaran mekanis	Tingkat ketidakteraturan getaran mekanis ditempat kerja yang dapat mengganggu konsentrasi kerja, datangnya kelelahan dan timbulnya penyakit.	Interval
		g. Bau-bauan	Tingkat bebauan di lingkungan kerja yang dapat mengganggu karyawan	Interval
		h. Tata warna	Tingkat penataan warna di tempat kerja yang dapat menimbulkan perasaan senang karyawan	Interval
		i. Dekorasi	Tingkat dekorasi di tempat kerja yang dapat menimbulkan perasaan senang karyawan	Interval
		j. Musik	Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja	Interval
		k. Keamanan di tempat kerja	Tingkat keamanan yang tinggi dilingkungan kerja guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keadaan di sekitar lingkungan kerja.	Interval
	Lingkungan kerja non fisik Sedarmayanti (dalam Lucky	a. Struktur kerja	Tingkat sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.	Interval
		b. Tanggung	Tingkat seberapa besar tanggung	Interval

Variabel	Sub variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	Wulan Analisa dan Mudji Raharjo (2011,hlm.8)	jawab kerja	jawab yang atas pekerjaan yang diberikan serta tanggung jawab atas tindakan yang dilakukan	
		c.Perhatian dan dukungan pemimpin	Tingkat sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai mereka.	Interval
		d.Kerjasama antar kelompok	Tingkat sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada	Interval
		e.Kelancaran komunikasi	Tingkat sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.	Interval
Komunikasi Interpersonal “komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim pesan (<i>sender</i>) dengan penerima (<i>receiver</i>) baik secara langsung (<i>primer</i>) apabila pihak-pihak yang terlibat komunikasi dapat saling berbagi informasi tanpa melalui media. Sedangkan komunikasi tidak langsung (<i>sekunder</i>) dicirikan oleh adanya penggunaan media		a.Toleransi	Tingkat keinginan dari diri karyawan masing –masing untuk saling menghormati dan menghargai sesama pekerja	Interval
		b.Kesempatan-kesempatan yang seimbang	Tingkat sebesarmana seorang karyawan merasa atau memperoleh kesempatan yang seimbang, peluang yang adil sesama pekerja	Interval
		c.Sikap menghargai orang lain	Tingkat sebesarmana seorang karyawan menghargai rekan kerja dalam menyampaikan pendapat, konfirmasi maupun meresponnya.	Interval
		d.Sikap mendukung bukan sikap bertahan	Tingkat sebesarmana sesama karyawan saling mendukung satu sama lain dalam aspek pekerjaan.	Interval
		e.Sikap terbuka	Tingkat sebesarmana seorang karyawan membuka diri mengatakan tentang keadaan dirinya secara terbuka dan apa adanya.	Interval
		f.Pemilik bersama atas	Sejauh mana tingkat pemilikan atas informasi yang dilihat dari	Interval

Variabel	Sub variabel	Indikator	Ukuran	Skala
tertentu”. menurut Suranto (2011, hlm.5)		Informasi	aspek “keluasan” dan “kedalaman”	
		g.Kepercayaan	Seberapa Tingkat kepercayaan kepada sesama karyawan	Interval
		h.Keakraban	Sejauh mana tingkat keakraban para karyawan di tempat kerja.	Interval
		i.Kesejajaran	Tingkat kesejajaran sesama karyawan.	Interval
		j.Kontrol atau pengawasan	Tingkat kontrol atau pengawasan berupa kepedulian terhadap karyawan	Interval
		k.Respon	Tingkat sebesarmana karyawan dapat merespon (yaitu ketepatan dalam memberikan tanggapan)	Interval
		l.Suasana emosional	Tingkat sebesar mana karyawan dapat mengontrol suasana emosionalnya ketika komunikasi sedang berlangsung, ditunjukkan dengan ekspresi yang relevan.	Interval
Kinerja “merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi, dan kepentingan.” Wibowo (2007, hlm.4)		a.Tujuan	Tingkat tujuan menunjukan arah kemana kinerja harus dilakukan.	Interval
		b.Standar	Tingkat seberapa besar standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.	Interval
		c.Umpun balik	Tingkat seberapa besar umpun balik yang digunakan perusahaan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan perusahaan.	Interval
		d.Alat atau sarana	Tingkat alat atau sarana yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.	Interval
		e.Kompetensi	Tingkat sebesarmana kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik	Interval

Variabel	Sub variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		f.Motif	Tingkat alasan atau pendorong bagi seorang karyawan untuk melakukan sesuatu.	Interval
		g.Peluang	Tingkat seberapa besar karyawan dapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.	Interval

Sumber: hasil olahan dari data 2015

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini adalah

a. Sumber data primer

Jika data langsung dari sumbernya (tentang dari sumber data). Noor (2013, hlm.136)

b. Sumber data sekunder

Jika data telah disusun, dan dikembangkan, dan diolah kemudian tercatat. Noor (2013, hlm.136)

TABEL 3. 2
SUMBER DATA

Data absensi karyawan ASTON Cirebon hotel & convention center periode 26 Nov-25 Maret 2015	Primer
Data daftar keterlambatan karyawan ASTON Cirebon hotel & convention center periode 26 Nov-25 Maret 2015	Primer
Data kunjungan wisatawan Kab.Cirebon	Sekunder
Data jumlah hotel Kab.Cirebon	Sekunder
Data kunjungan wisatawan di ASTON Cirebon hotel & convention center	Sekunder

3.4.2 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian umumnya cara mengumpulkan data dapat menggunakan teknik: wawancara (*interview*), angket

Yuniar Sari Ratna Puri, 2015

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

(*questionnaire*), pengamatan (*observation*), studi dokumentasi dan *focus group discussion* (FGD). Noor (2013, hlm.138)

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan

a. Kuisisioner / Angket

Angket dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada seluruh karyawan di F&B Departement ASTON Cirebon Hotel & Convention Center yang menjadi responden pada penelitian ini. Responden memilih jawaban sesuai dengan keadaan di tempat kerja dari pertanyaan yang telah disediakan yang mencerminkan pengukuran dari indikator variabel(X) dan variabel (Y).

b. Observasi

Observasi dilakukan untuk mendapatkan sebuah informasi mengenai pelaku, kegiatan, objek, dan masalah yang timbul pada perusahaan.

c. Dokumen

Dokumen yaitu untuk mengumpulkan informasi mengenai data-data, yang ada di perusahaan untuk menunjang penelitian ini.

d. Studi literatur

Untuk mengumpulkan informasi dari buku dan jurnal yang berhubungan dengan teori-teori yang ada kaitannya dengan masalah dan variabel-variabel yang diteliti yaitu komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2014, hlm.61). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan dari ASTON Cirebon Hotel & Convention Center. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah:

TABEL 3.3
POPULASI KARYAWAN ASTON CIREBON HOTEL & CONVENTION
CENTER
PERIODE 26 NOVEMBER 2014 – 25 MARET 2015

Departemen	Jumlah karyawan			
	26 Nov-25Des 2014	26 Des 2014- 25Jan 2015	26 Jan-24 Feb 2015	26 Feb-25 Maret 2015
F&B Product	26 orang	25 orang	24 orang	23 orang
F&B Service	36 orang	38 orang	34 orang	37 orang
A&G	3 orang	3 orang	3 orang	3 orang
Engginering	16 orang	16 orang	14 orang	9 orang
Finance	11 orang	14 orang	11 orang	8 orang
Front Office	35 orang	31 orang	32 orang	32 orang
HK	23 orang	23 orang	23 orang	15 orang
HRD	43 orang	38 orang	37 orang	33 orang
SM	14 orang	14 orang	14 orang	6 orang

Sumber: HRD ASTON Cirebon hotel & convention center tahun 2015

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sugiyono (2014, hlm.62) sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian seluruh total pengambilan keputusan dari data jumlah karyawan F&B Department ASTON Cirebon Hotel & Convention Center, berikut data jumlah karyawan F&B Department

TABEL 3. 4
JUMLAH KARYAWAN FOOD & BEVERAGE ASTON CIREBON
HOTEL & CONVENTION CENTER
PERIODE 26 NOVEMBER 2014 – 25 MARET 2015

Departemen	Jumlah karyawan			
	26 Nov-25Des 2014	26 Des 2014- 25Jan 2015	26 Jan-24 Feb 2015	26 Feb-25 Maret 2015
F&B Product	26 orang	25 orang	24 orang	23 orang
F&B Service	36 orang	38 orang	34 orang	37 orang

Sumber: HRD ASTON Cirebon hotel & convention center tahun 2015

Menentukan jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini dihitung menggunakan boring sampling adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 atau biasa juga disebut dengan total sampling. Noor (2013, hlm.156).

berdasarkan hasil menggunakan total sampling, maka responden yang diambil adalah sebanyak 60 orang dari semua karyawan F&B Department periode 26 Feb - 25 Maret 2015

3.5.3 Teknik Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Secara skematis. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah simple random sampling. Simple random sampling adalah teknik yang paling sederhana (simple). Sampel ini diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi, tiap elemen populasi memiliki peluang yang sama dan diketahui untuk terpilih sebagai subjek.

3.6 Teknik analisis data

Teknik analisa data merupakan cara menganalisa data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian. Noor (2013, hlm.163)

Jenis analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuantitatif. Teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik, terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial, pada statistik inferensial menggunakan statistik parametris, statistik parametris digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menggunakan ukuran populasi melalui sampel, statistik parametris kebanyakan digunakan untuk menganalisis data interval dan ratio.

Bentuk hipotesis pada penelitian ini yaitu menggunakan hipotesis deskriptif dan asosiatif. Hipotesis asosiatif adalah dugaan terhadap ada tidaknya hubungan secara signifikan antara dua variabel atau lebih. Aplikasi yang digunakan mengolah data pada penelitian ini adalah menggunakan aplikasi SPSS.

3.7 Uji validitas

Uji validitas penelitian bertujuan untuk melihat gambaran tentang kevalidan tiap indikator penelitian. Tentang uji validitas ini dapat disampaikan hal-hal pokoknya, sebagai berikut:

Yuniar Sari Ratna Puri, 2015

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. uji ini sebenarnya untuk melihat kelayakan butir-butir pertanyaan dalam kuisisioner tersebut dapat mendefinisikan suatu variabel.
2. Daftar pertanyaan ini pada umumnya untuk mendukung suatu kelompok variabel tertentu.
3. Uji validitas dilakukan setiap butir soal. Hasilnya dibandingkan dengan r tabel | $df = n - k$ dengan tingkat kesalahan 5%
4. Jika r tabel $<$ r hitung, maka butir soal disebut valid.

Data yang diperlukan dalam rumus sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}}$$

$\sum X = \dots \sum Y = \dots \sum XY = \dots \sum X^2 = \dots \sum Y^2 = \dots n = \dots$

X = skor yang diperoleh subjek dari seluruh *item*

Y = skor total yang diperoleh dari seluruh *item*

$\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = banyaknya responden

Pada penelitian ini akan diuji validitas instrumen variabel komunikasi interpersonal, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Ketentuan uji validitas adalah sebagai berikut

- a. jika r hitung $>$ r tabel maka dikatakan valid
- b. jika r hitung $<$ r tabel maka dikatakan tidak valid

untuk uji validitas ini penulis menggunakan aplikasi SPSS *for windows* 20.0, berikut hasil perhitungannya

TABEL 3.5
TABEL HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL (X1)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,936	0,254	Valid
2	0,926	0,254	Valid
3	0,936	0,254	Valid
4	0,884	0,254	Valid
5	0,357	0,254	Valid

Yuniar Sari Ratna Puri, 2015

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
6	0,422	0,254	Valid
7	0,359	0,254	Valid
8	0,895	0,254	Valid
9	0,916	0,254	Valid
10	0,916	0,254	Valid
11	0,283	0,254	Valid
12	0,481	0,254	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2015 menggunakan program SPSS 20.0

TABEL 3.6

TABEL HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN LINGKUNGAN KERJA

No pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,632	0,254	Valid
2	0,663	0,254	Valid
3	0,674	0,254	Valid
4	0,663	0,254	Valid
5	0,634	0,254	Valid
6	0,634	0,254	Valid
7	0,674	0,254	Valid
8	0,632	0,254	Valid
9	0,632	0,254	Valid
10	0,455	0,254	Valid
11	0,499	0,254	Valid
12	0,533	0,254	Valid
13	0,681	0,254	Valid
14	0,620	0,254	Valid
15	0,676	0,254	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2015 menggunakan program SPSS 20.0

TABEL 3.7

TABEL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA

No responden	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,944	0,254	Valid
2	0,893	0,254	Valid
3	0,549	0,254	Valid
4	0,893	0,254	Valid
5	0,738	0,254	Valid

Yuniar Sari Ratna Puri, 2015

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No responden	r hitung	r tabel	Keterangan
6	0,602	0,254	Valid
7	0,665	0,254	Valid
8	0,930	0,254	Valid
9	0,487	0,254	Valid
10	0,944	0,254	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2015 menggunakan program SPSS 20.0

Hasil uji validitas yang dilakukan dari total 37 pernyataan maka semua pernyataan dinyatakan valid.

3.8 Uji reliabilitas

Keandalan pengukuran dengan menggunakan *alfa cronbach* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya *item* / butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Noor (2013, hlm.165) Tentang uji reliabilitas ini dapat disampaikan hal-hal pokoknya, sebagai berikut:

1. Untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Kuesioner tersebut mencerminkan konstruk sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan.
2. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan.
3. Jika nilai *alpha* >0.60, disebut reliabel.

Berikut rumus cara menghitung reliabilitas yang menggunakan rumus alfa cronbach:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right] \text{ dimana rumus } \sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

r_{ii} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = jumlah butir pertanyaan

σ^2 = varians total

berikut uji realibilitas variabel penelitian komunikasi interpersonal (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja (Y)

TABEL 3.8
UJI REALIBILITAS VARIABEL KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X1)

r tabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
0,254	.897	12	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan data 2015 menggunakan program SPSS 20.0

TABEL 3.9
UJI REALIBILITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)

r tabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
0,254	.882	15	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan data 2015 menggunakan program SPSS 20.0

TABEL 3.10
UJI REALIBILITAS VARIABEL KINERJA

r tabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
0,254	.921	10	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan data 2015 menggunakan program SPSS 20.0

Karena hasil r hitung lebih besar dari r tabel maka semua data dikatakan reliabel

3.9 Uji Korelasi ganda

Korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel independent secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependent. sugiyono (2014:231)

Rumus:

$$R_{YX_1X_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Dimana :

$R_{YX_1X_2}$ = Korelasi antara variabel X1 dengan X2 secara bersama-samadengan variabel Y

r_{yx_1} = Korelasi Product moment antara X1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi Product moment antara X2 dengan Y

$r_{X_1X_2}$ = Korelasi Product moment antara X1 dengan X2

Untuk mengetahui tingkat hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dilihat pada tabel 3.11

TABEL 3.11
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRESTASI TERHADAP
KOEFISIEN KORELSI

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono(2014:231)

3.10 Uji Regresi ganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independenya minimal 2. Persamaan regresi ganda. Sugiyono (2014, hlm.275)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Komunikasi interpersonal

X2 = Lingkungan kerja

a = Harga Y apabila X=0 (Harga konstan)

b1b2 = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b(-) maka terjadi penurunan.

3.11 Uji hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Sugiyono (2014, hlm.89)

Rumus yang digunakan penulis untuk menguji hipotesis yaitu uji t

Rumusan uji t

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan: t=Distribusi student

Yuniar Sari Ratna Puri, 2015

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

r^2 =koefisien korelasi dan uji independent

n =banyaknya sampel

Tolak H_0 jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Terima H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Selain menggunakan uji t pada hipotesis penulis pun menggunakan uji f

$$\text{uji F. } F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

R =koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independent

n = jumlah anggota sampel

Hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian.

1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya X tidak berpengaruh terhadap Y

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_a ditolak artinya X tidak berpengaruh terhadap Y

2. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya X berpengaruh terhadap Y

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_a diterima artinya X berpengaruh terhadap Y

Secara statistik hipotesis yang akan diuji berada pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan $n-k-1$ serta berada pada uji satu pihak kanan. Serta pada uji satu pihak yaitu uji pihak kanan. Adapun kriteria pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis pada penelitian ini dapat ditulis sebagai berikut.

Hipotesis utama yaitu:

H_a : $\rho \geq 0$, artinya terdapat pengaruh dari komunikasi interpersonal, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H_0 : $\rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari komunikasi interpersonal, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Sub hipotesis yaitu:

1. H_a : $\rho \geq 0$, artinya terdapat pengaruh dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan

$H_0: \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan

2. $H_a: \rho \geq 0$, artinya terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_0: \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Adapun untuk membantu dalam pengolahan data dan pengujian hipotesis dapat menggunakan bantuan software microsoft excel dan SPSS (*Statistical Product for Service Solution*)