

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam skripsi ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel tidak terikat atau *independent variabel* adalah motivasi (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2), sedangkan yang menjadi variabel terikat atau *dependent variabel* adalah kinerja karyawan (Y). Subjek yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Pikiran Rakyat Bandung.

3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan penulis adalah penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif. Metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2008:54), penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Sedangkan penelitian verifikatif menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan. Sifat verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2008:27).

Berdasarkan jenis penelitian yang dilakukan yakni penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah *deskriptif survey* dan *explanatory survey*. Metode *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan hubungan dari suatu variabel ke variabel lainnya. Metode ini mengemukakan fakta-fakta yang didukung oleh penyebaran kuesioner/angket kepada para responden dan pemahaman literatur.

Berdasarkan kurun waktu penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional method*, karena dilaksanakan dalam kurun waktu yang tidak berkesinambungan dalam waktu panjang (kurang dari satu tahun).

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan (Suharsimi Arikunto, 2006:51). Desain penelitian pada penelitian ini menggunakan desain kausal yang berguna untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

3.3 Operasional Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel tidak terikat yaitu Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) serta variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai

(Y). Operasionalisasi dari masing-masing variabel tersebut diuraikan dalam tabel

3.1, tabel 3.2 dan tabel 3.3 berikut

Tabel 3.1
Operasional Variabel Motivasi (X_1)

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala	No Item
Motivasi (X_1)	“Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan”. Robbin, (2008 : 222)	1. Kebutuhan pencapaian (<i>Need for achievement</i>)	• Semangat	• Tingkat semangat untuk unggul dalam bekerja	Ordinal	1
				• Tingkat keinginan untuk bekerja keras	Ordinal	2
			• Ketepatan	• Tingkat keinginan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	Ordinal	3
			• Kualitas Kerja	• Tingkat keinginan untuk melebihi target yang telah ditentukan perusahaan	Ordinal	4
			• Hasrat	• Tingkat keinginan untuk mencapai target maksimal	Ordinal	5
				• Tingkat keinginan untuk menyelesaikan	Ordinal	6

				kan tugas dengan cara yang lebih inovatif		
	2. Kebutuhan kekuatan (<i>Need for power</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Promosi • Kepemimpinan • Penghormatan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keinginan untuk mendapatkan promosi jabatan • Tingkat keinginan untuk menduduki jabatan tertentu • Tingkat keinginan untuk mempengaruhi orang lain • Tingkat keinginan untuk dihormati 	Ordinal	7	
				Ordinal	8	
				Ordinal	9	
				Ordinal	10	
	3. Kebutuhan hubungan (<i>Need for affiliation</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan Sosial 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keinginan untuk mempererat hubungan dengan atasan • Tingkat keinginan untuk mempererat hubungan dengan sesama rekan kerja 	Ordinal	11	
				Ordinal	12	

			<ul style="list-style-type: none"> Kepercayaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepercayaan terhadap rekan kerja. 	Ordinal	13
			<ul style="list-style-type: none"> Kepedulian 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepedulian untuk membantu atasan Tingkat kepedulian untuk membantu rekan kerja 	Ordinal	14
					Ordinal	15

Tabel 3.2
Operasional Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala	No Item			
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	“Kondisi kerja adalah semua aspek fisik, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.” Duane P. Schultz dan Sydney E. Schutlz dalam	1. Lingkungan kerja temporer	<ul style="list-style-type: none"> Jam Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat jumlah jam kerja 	Ordinal	1			
				<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian jam kerja 	Ordinal	2			
				<ul style="list-style-type: none"> Tingkat efektifitas jam kerja 	Ordinal	3			
				<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kenyamanan jam kerja 	Ordinal	4,5			
						<ul style="list-style-type: none"> Waktu Istirahat 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian istirahat dalam bekerja 	Ordinal	6
							<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kecukupan waktu istirahat 	Ordinal	7

Mangkunegara (2005 : 105)	2. Lingkungan kerja psikologis	<ul style="list-style-type: none"> • Kebosanan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kebosanan dalam bekerja 	Ordinal	8
			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kenyamanan suasana kerja 	Ordinal	9
			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kerumitan pekerjaan 	Ordinal	10
			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesederhanaan pekerjaan 	Ordinal	11
		<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan Monoton 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesenangan dalam melakukan pekerjaan 	Ordinal	12
			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat tantangan dalam bekerja 	Ordinal	13
<ul style="list-style-type: none"> • Keletihan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keletihan dalam menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal	14		
	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesalahan dalam bekerja 	Ordinal	15		

Tabel 3.3
Operasional Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala	No Item
Kinerja Pegawai (Y)	" <i>Performance is defined as the record of outcomes produced on</i>	1. <i>Quality of work</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan 	Ordinal	1

<p><i>specified job functions or activities during a spesified time period.</i> (Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang didapat dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu)". H. John Bernardin (2003 : 147)</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan • Tingkat keakuratan pekerjaan 	Ordinal	2
			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian jumlah dengan target yang telah ditentukan • Tingkat keberhasilan mencapai target yang ditentukan perusahaan 	Ordinal	3
	2. <i>Quantity of work</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian jumlah dengan target yang telah ditentukan • Tingkat keberhasilan mencapai target yang ditentukan perusahaan 	Ordinal	4
	3. <i>Timeliness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan • Tingkat pemanfaatan waktu secara efektif • Tingkat penghematan waktu kerja 	Ordinal	5
	4. <i>Cost-effectiveness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kefektifan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan pegawai menggunakan fasilitas yang diberikan perusahaan 	Ordinal	6
	5. <i>Need for supervision</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kemandirian 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat inisiatif pegawai dalam bekerja 	Ordinal	7
				Ordinal	8
				Ordinal	9
				Ordinal	10

				<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kreatifitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal	11
	6. <i>Interpersonal impact</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepatuhan • Penghargaan • Kerjasama 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan perusahaan 	Ordinal	12	
			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penghargaan pegawai terhadap pekerjaannya 	Ordinal	13	
			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kerja sama dengan atasan dalam penyelesaian pekerjaan 	Ordinal	14	
			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kerja sama dengan sesama rekan kerja dalam penyelesaian pekerjaan 	Ordinal	15	

3.4 Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data dimana data tersebut diperoleh secara langsung dari subyek yang berhubungan dengan

penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer yaitu hasil observasi, kuesioner dan wawancara kepada pegawai di PT. Pikiran Rakyat Bandung.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak berhubungan langsung dengan obyek penelitian melainkan sifatnya membantu dan dapat memberi informasi untuk bahan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu data-data dan laporan-laporan dari PT. Pikiran Rakyat Bandung.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang akan dilakukan penulis adalah melalui riset lapangan (*field research*) yang diperoleh dengan metode sebagai berikut :

1. Wawancara (*interview*)

Interview yang sering juga disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara (Suharsimi Arikunto, 2010 : 198). Wawancara pada penelitian ini dilakukan secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait di lingkungan PT. Pikiran Rakyat Bandung.

2. Kuesioner/angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:142).

Langkah-langkah penyusunan kuesioner dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun kisi-kisi kuesioner atau daftar pertanyaan.
- b. Merumuskan *item-item* untuk pertanyaan dan alternatif jawaban. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai alternatif jawaban yang tersedia.
- c. Responden hanya melingkari pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling tepat, yang telah disediakan.
- d. Menetapkan pemberian skor pada setiap *item* pertanyaan. Pada penelitian ini, setiap jawaban responden diberi nilai dengan skala *semantic differensial*. Menurut Sugiyono (2012 : 97), “Skala pengukuran yang berbentuk *semantic differensial* dikembangkan oleh Osgood. Skala ini juga digunakan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun *checklist*, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum yang jawaban “*sangat positifnya*” terletak di bagian kanan garis, dan jawaban yang “*sangat negatifnya*” terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya. Data yang diperoleh adalah data interval, dan biasanya skala ini digunakan untuk mengukur sikap/karakteristik tertentu yang dipunyai oleh seseorang”. Skala ini

berisikan sifat-sifat *bipolar* (dua kutub) yang berada dalam titik ekstrim yang berlawanan yang digunakan untuk menentukan reaksi responden terhadap objek tertentu. Menurut Gilbert A. Churchill (2005 : 466), Osgood menemukan bahwa sebagian besar reaksi dapat diklasifikasikan ke dalam tiga dimensi dasar : (1) dimensi evaluasi, yang diwakili oleh pasangan-pasangan kata semacam baik-buruk, manis-tawar, membantu-tidak membantu, (2) dimensi kekuatan, yang diwakili oleh pasangan-pasangan kata sifat semacam kuat-lemah, keras-lunak, dalam-dangkal, dan (3) dimensi aktivitas, yang diwakili oleh pasangan-pasangan kata sifat semacam cepat-lambat, hidup-mati, ramai-sepi. Pada rentang antara dua kutub, responden dapat memilih poin yang mewakili responsnya. Adapun contoh rentang penskorannya dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Sangat Rendah/Tidak Pernah/Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Mampu/Sangat Tidak Sesuai		Sangat Tinggi/Selalu/Sangat Setuju/Sangat Mampu/Sangat Sesuai Sangat Rendah
---	--	---

Responden dapat memberi jawaban, pada rentang jawaban yang positif sampai dengan negatif. Hal ini tergantung pada persepsi responden kepada yang dinilai. Untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner maka pada penelitian ini skala penilaiannya sebagai berikut :

Skala 1-5 : Cenderung Rendah, Skala 6-10 : Cenderung Tinggi
Makin ke 1 makin rendah, Makin ke 10 makin tinggi

Selain itu apabila kita ingin menginterpretasi hasil pengukuran melalui skala *semantic differensial* berskala 10 menjadi 5 kelas, maka perhitungannya adalah :

$$RS = \frac{m-n}{b} \dots\dots\dots(Bilson Simamora, 2005 : 47)$$

Keterangan :

m = skor tertinggi pada skala

n = skor terendah dalam skala

b = jumlah kelas atau kategori yang kita buat

maka,

$$RS = \frac{10-1}{5} = 1,8$$

Standar kategori lima kelas yang terbentuk bola angka 10 untuk kutub positif adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4
Keterangan Nilai Pada Pilihan Jawaban Kuesioner

Skor	Keterangan
1-2,8	Sangat Rendah/Tidak Pernah/Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Mampu/Sangat Tidak Sesuai
2,8<X<4,6	Rendah/Jarang/Tidak Setuju/Tidak Mampu/Tidak Sesuai
4,6<X<6,4	Sedang/Kadang-kadang/Ragu-Ragu/Cukup Mampu/Cukup Sesuai
6,4<X<8,2	Tinggi/Sering/Setuju/Mampu/Sesuai
8,2<X<10	Sangat Tinggi/Selalu/Sangat Setuju/Sangat Mampu/Sangat Sesuai Sangat Rendah

3. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan peninjauan langsung ke perusahaan yang bersangkutan dengan harapan bahwa keadaan yang sebenarnya dapat diketahui.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:80). Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil adalah populasi dari pegawai PT. Pikiran Rakyat Bandung yang berjumlah 167 orang. Berdasarkan data yang ada jumlah populasi pegawai PT. Pikiran Rakyat Bandung adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5
Populasi Pegawai PT. Pikiran Rakyat Bandung

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Produksi	50 orang
2	Keuangan	19 orang
3	Pemasaran : <ul style="list-style-type: none"> • <i>Marketing Communication</i> • Iklan • Sirkulasi 	9 orang 29 orang 48 orang
4	SDM	12 orang
Jumlah		167 orang

Sumber : Data dari Bagian SDM PT. Pikiran Rakyat Bandung. Tahun 2013

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:81). Penarikan sampel sangat penting dalam kegiatan ilmiah. Tidak hanya sebatas menarik sebagian populasi yang dilakukan begitu saja, akan tetapi ada aturan-aturan tertentu. Untuk menentukan sampel dari populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah n . Menurut Husain Umar (2002 : 59), “Ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan bermacam-macam cara, salah satunya adalah dengan menggunakan teknik *Slovin*”. Rumus Slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \dots\dots\dots(Husein Umar, 2002:141)$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Taraf kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir
($e=0.1$)

Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

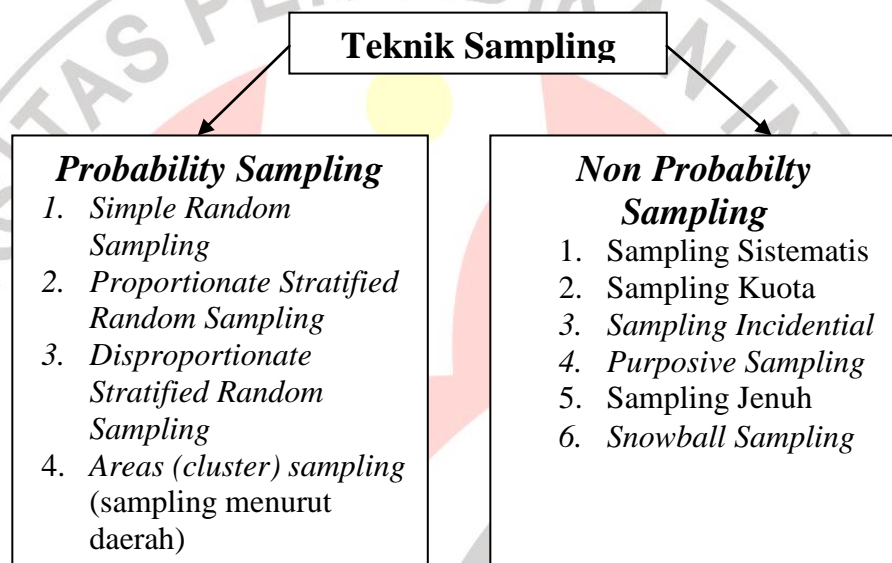
$$n = \frac{167}{1 + 167(0,1)^2}$$

$$n = \frac{167}{2,67} = 62,54 = 63$$

Berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan jumlah sampel sebanyak 63 orang. Untuk meningkatkan kehandalan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% (0,1) dari 63 orang ($10\% \times 63 = 6,3$), maka ukuran sampel dinaikkan menjadi 69 orang ($63 + 6,3 = 69,3$ atau 69).

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81), “Teknik Sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling terlihat pada gambar 3.1 berikut ini :



Sumber : Sugiyono (2012:81)

Gambar 3.1
Teknik Sampling

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* atau teknik pengambilan acak sistematis untuk populasi yang bergerak. Teknik ini digunakan karena anggota atau unsur tidak homogen yaitu populasi berasal dari beberapa bagian unit kerja. Rumus yang digunakan untuk menghitung populasi sampel dari tiap bagian adalah sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n \dots \dots \dots \text{(Riduwan, 2010:66)}$$

Keterangan :

n_i = Anggota sampel pada proporsi ke- i

N_i = Populasi ke- i

N = Populasi total

n = Sampel yang diambil dalam penelitian

Dengan menggunakan rumus diatas, maka diperoleh perhitungan proporsi pegawai sebagai berikut :

1. Bagian Produksi

$$n_i = \frac{50}{167} \times 69 = 20,658 \approx 21 \text{ orang}$$
2. Bagian Keuangan

$$n_i = \frac{19}{167} \times 69 = 7,850 \approx 8 \text{ orang}$$
3. Bagian Pemasaran :
 - a. Marketing Communication

$$n_i = \frac{9}{167} \times 69 = 3,718 \approx 3 \text{ orang}$$
 - b. Iklan

$$n_i = \frac{29}{167} \times 69 = 11,982 \approx 12 \text{ orang}$$
 - c. Sirkulasi

$$n_i = \frac{48}{167} \times 69 = 19,832 \approx 20 \text{ orang}$$
4. Bagian SDM

$$n_i = \frac{12}{167} \times 69 = 4,958 \approx 5 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka didapat hasil pada tabel 3.6 sebagai berikut :

Tabel 3.6
Alokasi Sampel

No	Bagian	Jumlah Pegawai	Jumlah Responden
1	Produksi	50 orang	21 orang
2	Keuangan	19 orang	8 orang
3	Pemasaran : • Marketing	9 orang	3 orang

	<i>Communication</i>		
	• Iklan	29 orang	12 orang
	• Sirkulasi	48 orang	20 orang
4	SDM	12 orang	5 orang
	Jumlah	167 orang	69 orang

Sumber : Hasil Pengolahan Data

3.6 Pengujian Instrumen

Pengumpulan data atau informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu harus *valid* dan *reliable*.

3.6.1 Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi Arikunto, 2010:211). Suatu instrumen yang valid biasanya mempunyai tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang atau rendah berarti memiliki validitas yang rendah.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui *valid* atau tidaknya kuesioner yang disebar. Ada dua macam validitas sesuai dengan cara pengujiannya, yaitu 1) validitas eksternal dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai dengan data atau informasi lain yang mengenai variabel penelitian yang dimaksud, dan 2) validitas internal dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut :

Pratiwi Wulandari, 2013

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Pikiran Rakyat Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2010 : 213})$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi Product Moment

N = Jumlah Populasi

$\sum X$ = Jumlah skor butir (x)

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel (y)

$\sum X^2$ = Jumlah skor butir kuadrat (x)

$\sum Y^2$ = Jumlah skor variabel kuadrat (y)

$\sum xy$ = Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

Keputusan pengujian validitas dengan taraf signifikansi 5 % adalah sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 18.0 *for window*, dengan hasil yang tercantum pada tabel 3.7, tabel 3.8 dan tabel 3.9 berikut :

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Motivasi)

No item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,779	0,361	VALID
2	0,800	0,361	VALID
3	0,790	0,361	VALID
4	0,433	0,361	VALID
5	0,772	0,361	VALID
6	0,750	0,361	VALID

7	0,690	0,361	VALID
8	0,821	0,361	VALID
9	0,608	0,361	VALID
10	0,745	0,361	VALID
11	0,852	0,361	VALID
12	0,772	0,361	VALID
13	0,774	0,361	VALID
14	0,847	0,361	VALID
15	0,907	0,361	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Tabel 3.8
Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja Non Fisik)

No item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,775	0,361	VALID
2	0,723	0,361	VALID
3	0,761	0,361	VALID
4	0,770	0,361	VALID
5	0,531	0,361	VALID
6	0,826	0,361	VALID
7	0,816	0,361	VALID
8	0,804	0,361	VALID
9	0,567	0,361	VALID
10	0,793	0,361	VALID
11	0,485	0,361	VALID
12	0,638	0,361	VALID
13	0,683	0,361	VALID
14	0,435	0,361	VALID
15	0,542	0,361	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Tabel 3.9
Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,881	0,361	VALID
2	0,878	0,361	VALID

3	0,885	0,361	VALID
4	0,824	0,361	VALID
5	0,728	0,361	VALID
6	0,856	0,361	VALID
7	0,910	0,361	VALID
8	0,417	0,361	VALID
9	0,900	0,361	VALID
10	0,780	0,361	VALID
11	0,788	0,361	VALID
12	0,828	0,361	VALID
13	0,404	0,361	VALID
14	0,801	0,361	VALID
15	0,771	0,361	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5 % dan derajat kebebasan (df) $n-2$ yaitu $30-2=28$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar **0,361**. Dari tabel 3.7, tabel 3.8, dan tabel 3.9 dapat terlihat bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Artinya, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Setelah uji validitas, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda. Menurut Suharsimi Arikunto

(2010:221), reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya adalah dapat dipercaya. Tujuan Reliabelitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu reliabilitas eksternal jika ukuran atau kriteriumnya berada diluar instrumen dan reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Ada dua cara untuk menguji reliabilitas eksternal suatu instrumen yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari hasil pengetesan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal : 0-100 atau 0-10) atau yang terbentuk skala (misal : 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpha Croanbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2010 : 239})$$

Keterangan :

- r_{11} = Reliabilitas Instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyakya soal
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir
- σ_t^2 = Varian total

Rumus variansnya adalah :

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N} \quad (\text{Suharsimi Arikunto 2010 :227})$$

Keterangan :

σ_t^2 = Harga varians total

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum Y)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Tabel 3.10
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Motivasi	0,944	0,361	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,916	0,361	Reliabel
3	Kinerja	0,954	0,361	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada 30 responden dengan tingkat signifikansi 0,5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ ($30-2=28$) maka dapat dinilai r_{tabel} sebesar **0,361**. Hasil uji reliabilitas variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel Y dengan menggunakan bantuan program SPSS 18.0 for windows pada tabel 3.10 menunjukkan bahwa skor r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} , sehingga ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Ini dilakukan agar dapat melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak digunakan cara membaca interpretasi grafik yaitu data berdistribusi normal jika semua pencaran titik-titik yang diperoleh berada disekitar garis lurus. Untuk menguji normalitas data dengan SPSS, lakukan langkah-langkah berikut ini :

1. *Entry* data atau buka *file* data yang akan dianalisis
2. Pilih menu berikut ini, *Analyze, Descriptives Statistics, Explore*

3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menanalisis data tersebut. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear ganda. Hal tersebut mengingat tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan non fisik terhadap kinerja pegawai PT. Pikiran Rakyat Bandung.

3.7.1 Menentukan Nilai Angket

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang telah terkumpul setelah diisi oleh responden seperti memeriksa kelengkapan pengisian angket dan pemeriksaan jumlah lembaran.

2. *Coding*, yaitu pembobotan dari setiap item instrumen berdasarkan pada pembobotan untuk jawaban positif ranking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif ranking pertama dimulai dari skor terkecil sampai dengan yang terbesar. Nilai atau bobot untuk setiap jawaban pada penelitian ini adalah pada jawaban positif diberi nilai 10-9-8-7-6-5-4-3-2-1, dan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10. Pengukuran dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *semantic differensial*. Kuesioner yang disebar dan dibuat dengan sistem tertutup, artinya tanggapan untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden hanya tinggal melingkari pada salah satu jawaban sesuai dengan pendapat masing-masing responden.
3. *Tabulating*, yaitu menghitung hasil *scoring*, yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.

Adapun tabel rekapitulasi terlihat pada tabel 3.11 sebagai berikut :

Tabel 3.11
Tabel Rekapitulasi Pengubahan Data

Responden	Skor Item				n
	1	2	3	4	
1					
2					
3					
4					
N					

4. Rancangan Analisis Deskriptif, yaitu mengolah data dari angket dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

- a) Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Keterangan :

ST : Skor Tertinggi

JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

- b) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan menggunakan rumus :

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

Keterangan :

X_i : Jumlah skor hasil angket variabel x

$X_1 - X_n$: Jumlah skor angket masing-masing responden

- c) Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori sebagai berikut :

Tinggi = ST x JB x JR

Sedang = SD x JB x JR

Rendah = SR x JB x JR

Keterangan :

ST : Skor Tertinggi

JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

- d) Menentukan garis kontinum dan menentukan daerah letak skor untuk variabel motivasi (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), dan variabel kinerja (Y).



Gambar 3.2
Garis Kontinum Variabel X dan Y

3.7.2 Analisis Regresi Linear Ganda

Regresi linear ganda adalah suatu perluasan dari teknik regresi apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda ini adalah analisis tentang hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. (Suharsimi Arikunto, 2010:339). Penelitian ini menggunakan regresi linear ganda karena terdiri dari dua variabel yaitu motivasi dan lingkungan kerja non fisik dan satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Taknik analisis regresi berganda yaitu :

- a. Menentukan hubungan antara variabel dependen Y dengan variabel independen (X_1, X_2) dengan bentuk model yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ (Sugiyono, 2012:192)}$$

Keterangan :

Y = kinerja pegawai

X_1 = motivasi

X_2 = lingkungan kerja non fisik

A = harga Y apabila $X=0$ (harga konstan)

b_1b_2 = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila $b (+)$ maka naik, bila $b (-)$ maka terjadi penurunan.

- b. Setelah harga a , b_1 , b_2 diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dengan rumus :

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}} \text{ (Sugiyono, 2012:191)}$$

Keterangan :

$R_{yx_1x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan variabel X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx_1} = Korelasi *product moment* antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi *product moment* antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi *product moment* antara X_1 dan X_2

Dari data di atas rumus yang paling sederhana untuk menghitung korelasi produk moment yaitu :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \text{ (Sugiyono, 2012:183)}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi antar variabel X dengan Y

X = $(x_i - \bar{x})$

Y = $(y_i - \bar{y})$

Setelah diadakannya pengujian yang signifikan terhadap korelasi ganda, maka selanjutnya untuk uji signifikan koefisien korelasi ganda dicari f_{hitung} dulu kemudian dibandingkan dengan f_{tabel} , dimana untuk mencari f_{hitung} dapat dilakukan dengan menggunakan rumus, sebagai berikut :

$$f_h = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)} \text{ (Sugiyono, 2012 : 192)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel Independen

n = Jumlah anggota sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 184), untuk mengetahui kuat rendahnya hubungan pengaruh, dapat diklasifikasikan pada tabel 3.12 sebagai berikut :

Tabel 3.12
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
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 (2012 :184)

3.7.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% \text{ (Suharsimi Arikunto, 2006 : 144)}$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Nilai koefisiensi penentu berada diantara 0-100%. Jika nilai koefisien penentu makin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

3.7.4 Pengujian Hipotesis

Sebelum membuat kesimpulan, terlebih dahulu melakukan pengujian atas tingkat keberartian korelasi hasil perhitungan tersebut. Tingkat keberartian ini diuji dengan uji hipotesis. Rumus yang digunakan adalah uji signifikan dengan korelasi (uji t student), yaitu :

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}} \text{ (Sugiyono, 2012 : 184)}$$

Keterangan :

t = Distribusi student

r_s = Koefisien korelasi dari uji independent (kekuatan korelasi)

N = Banyaknya sampel

dengan kriteria sebagai berikut :

- taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2

- apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Sedangkan pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian utama dapat menggunakan rumus pengujian untuk uji F sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)} \dots \dots \dots (\text{Sugiyono, 2012 : 192})$$

dimana :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

- taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1)
- apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama

- $H_0 : \rho = 0$: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pegawai pada PT. Pikiran Rakyat Bandung.

- $H_0 : \rho \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pegawai pada PT. Pikiran Rakyat Bandung.

2. Hipotesis Kedua

- $H_0 : \rho = 0$: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai pada PT. Pikiran Rakyat Bandung.
- $H_0 : \rho \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai pada PT. Pikiran Rakyat Bandung.

3. Hipotesis Ketiga

- $H_0 : \rho = 0$: tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pegawai pada PT. Pikiran Rakyat Bandung.
- $H_0 : \rho \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pegawai pada PT. Pikiran Rakyat Bandung.