

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Menurut Sugiyono (2012), yang dimaksud dengan variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbetuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dalam penelitian ini dikemukakan tiga macam variabel, yaitu :

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Menurut Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa variabel bebas sering disebut variabel stimulus, atau prediktor. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah : **“kompensasi non finansial (x_1) dan lingkungan kerja non fisik (x_2)**.

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa variabel terikat sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah : **“kinerja karyawan (y)”**.

3.2 Metode Dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Berdasarkan variabelnya, jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2012) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) dan membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain”. 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.

Meilita Nur Hasanah, 2017

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG

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

Sedangkan penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2012) diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dengan penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh gambaran mengenai kompensasi non finansial, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan. Dalam penelitian verifikatif yaitu metode menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dilapangan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dan akan di uji apakah ada pengaruh antara kompensasi non finansial, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian menurut Arikunto (2010 : 51) adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan.

Desain Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Tujuannya adalah untuk menjelaskan hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Trisna Naga Asih Subang.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Setelah itu mungkin peneliti melanjutkan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti, yaitu kompensasi non finansial, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan dimana terdapat indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Berikut ini operasional variabelnya :

Meilita Nur Hasanah, 2017

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG

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

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Kompensasi Non Finansial (X_1)

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|---|--------------------------|---|---|---------|
| Kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan sosial, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. (Wilson Bangun, 2012) | Kebijakan organisasional | Kompensasi yang adil | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kompensasi yang diterima karyawan atas beban kerja yang telah diberikan • Tingkat kompensasi yang diterima karyawan atas lama bekerja di perusahaan tersebut | Ordinal |
| | | Kepuasan Kerja | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keadilan pengakuan atas prestasi yang telah dilakukan | Ordinal |
| | | Kondisi Kerja | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kenyamanan kondisi kerja terhadap peningkatan prestasi kerja | Ordinal |
| | Manajer yang berkualitas | Kemampuan manajer dalam meningkatkan produktivitas karyawan | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan manajer dalam meningkatkan produktivitas karyawan | Ordinal |
| | Rekan kerja | Pembentukan kelompok kerja yang efektif | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat efektivitas pembentukan kelompok kerja | Ordinal |
| | Waktu yang fleksibel | Pembagian waktu flextime dan core time dalam bekerja | <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian pembagian waktu flextime dalam bekerja • Tingkat kesesuaian pembagian waktu core time dalam bekerja | Ordinal |

Meilita Nur Hasanah, 2017

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG

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

| | | | | |
|--|---------------------|--|--|---------|
| | Pembagian pekerjaan | Pembagian pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki | • Tingkat kesesuaian pembagian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki | Ordinal |
|--|---------------------|--|--|---------|

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|--|--------------------------------|---|--|---------|
| Lingkungan kerja non fisik (x₂) Lingkungan kerja non fisik adalah menjalankan sebuah pekerjaan yang penuh dengan tanggung jawab dan menantang di tempat yang jelek tidak akan menyenangkan bagi sebagian orang. lingkungan dari pekerjaan juga harus menyenangkan. <i>Wayne Mondy (2016)</i> | 1. Kebijakan yang baik | • Memberikan insentif yang realistis | • Tingkat kesesuaian pendapatan dengan pekerjaan yang dilakukan | Ordinal |
| | | • Memberikan kelengkapan peralatan dan lingkungan yang nyaman | • Tingkat kelengkapan peralatan • Tingkat kenyamanan lingkungan kerja | Ordinal |
| | | • Memberikan peluang terhadap karyawan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki | • Tingkat besarnya peluang terhadap karyawan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki | Ordinal |
| | 2. Manajer yg berkemampuan | • Dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada. | • Tingkat kemampuan manajer dalam pengelolaan sumber daya manusia | Ordinal |
| | 3. Karyawan yang kompeten | • Karyawan yang berkemampuan dan bertanggung jawab. | • Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya • Tingkat tanggung jawab karyawan dalam bekerja | Ordinal |
| | 4. Rekan kerja yang bersahabat | • Komunikasi dan kerja sama yang baik antar rekan kerja. | • Tingkat kelancaran komunikasi antar rekan kerja • Tingkat kerja sama yang baik antar rekan kerja | Ordinal |
| 5. Simbol | • Fasilitas pendukung | • Tingkat dukungan fasilitas | Ordinal | |

Meilita Nur Hasanah, 2017

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG

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

| | | | | |
|--|--------------------|---|---|---------|
| | status yang pantas | lainnya yang disesuaikan dengan level masing-masing karyawan | pendukung lainnya yang disesuaikan dengan level masing-masing karyawan | |
| | 6. Kondisi kerja | <ul style="list-style-type: none"> Kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja. | <ul style="list-style-type: none"> Tingkat kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi | Ordinal |

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|--|-----------------------------|--|---|---------|
| Kinerja karyawan (Y) Kinerja di definisikan sebagai catatan mengenai outcome yang di hasilkan dari suatu aktivitas-aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula. | <i>Quality</i> | a. Ketelitian menyelesaikan pekerjaan | <ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. | Ordinal |
| | | b. Kerapihan menyelesaikan pekerjaan | <ul style="list-style-type: none"> Tingkat kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan. | Ordinal |
| | <i>Quantity</i> | a. Kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai target. | <ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai target. | Ordinal |
| | <i>Timeliness</i> | a. Efektivitas kerja karyawan | <ul style="list-style-type: none"> Tingkat efektivitas kerja karyawan | Ordinal |
| | | b. Pemanfaatan waktu kerja karyawan | <ul style="list-style-type: none"> Tingkat memanfaatkan waktu kerja karyawan | Ordinal |
| | <i>Cost – effectiveness</i> | a. Kemampuan menggunakan sarana | <ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan penyelesaian pekerjaan sesuai target dalam menggunakan sarana | Ordinal |
| | | b. Kemampuan memelihara sarana | <ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan penyelesaian pekerjaan sesuai target dalam memelihara sarana | Ordinal |

Meilita Nur Hasanah, 2017

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG

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

| | | | | |
|--|------------------------------|---|--|---------|
| (Bernadin & Russell , 2010) | <i>Need for supervision</i> | a. Inisiatif dalam melakukan pekerjaan | • Tingkat kemampuan berinisiatif dalam melakukan pekerjaan | Ordinal |
| | | b. Kemandirian karyawan dalam melakukan pekerjaan | • Tingkat kemandirian karyawan dalam melakukan pekerjaan | Ordinal |
| | <i>Interpersona l impact</i> | a. Hubungan dengan sesama karyawan | • Tingkat hubungan dengan sesama karyawan | Ordinal |
| | | b. Hubungan dengan atasan & bawahan | • Tingkat hubungan dengan atasan & bawahan | Ordinal |
| | | c. Kemampuan bekerja sama dalam melakukan pekerjaan | • Tingkat kemampuan bekerja sama dalam melakukan pekerjaan | Ordinal |

3.4 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek darimana data diperoleh menurut Sugiyono (2010 : 172) terdapat 2 macam sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil penelitian oleh pengumpul data. Sedangkan, sumber data sekunder diperoleh dengan cara tidak langsung diperoleh oleh pengumpul. Data-data tersebut dapat digunakan untuk mendukung hasil penelitian. Sumber data sekunder dapat berupa literature, dokumen-dokumen, atau artikel yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Adapun data dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari wawancara (*interview*), kuesioner, dan observasi. Data tersebut adalah data jumlah produksi, dan gaji karyawan.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui membaca dan mempelajari literature-literature materi perkuliahan, tulisan-tulisan ilmiah, situs/website di internet, dan bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini.

Meilita Nur Hasanah, 2017

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG

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

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data penelitian merupakan sumber – sumber dimana data yang diperlukan untuk membahas suatu masalah penelitian diperoleh secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder). Berdasarkan sumber data yang diperoleh pada penelitian ini, maka data penelitian dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis yaitu:

1. Data primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survei langsung ke PT Trisna Naga Asih Subang sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi:

- Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada beberapa karyawan PT Trisna Naga Asih Subang. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan PT Trisna Naga Asih Subang.

- Observasi

Peneliti melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada perusahaan guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya. Observasi dilakukan langsung di PT Trisna Naga Asih Subang.

- Kuisioner

Kuisioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarkan pada karyawan PT Trisna Naga Asih Subang secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat karyawan mengenai Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Trisna Naga Asih Subang.

2. Data sekunder

Meilita Nur Hasanah, 2017

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG

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

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh :

- 1) Sejarah, literatur dan profil PT Trisna Naga Asih Subang
- 2) Rekapitulasi pencapaian kinerja PT Trisna Naga Asih Subang
- 3) Rekapitulasi gaji karyawan PT Trisna Naga Asih Subang
- 4) Buku-buku, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel permasalahan yang sedang diteliti.

3.5 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi berdasarkan data yang diperoleh adalah karyawan PT. Trisna Naga Asih Subang yang berjumlah 53 orang (*sumber : HRD PT. Trisna Naga Asih Subang, 2017*).

3.5.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2016) adalah “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut. Untuk pengambilan sample dari populasi diperoleh sampel yang mewakili, maka diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel.

Menurut Riduan (2013 : 70) sampel adalah bagian dari populasi. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi, apabila subjek kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Meilita Nur Hasanah, 2017

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG

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

Setelah penulis melakukan survey ke lapangan dan menanyakan kepada pihak HRD perusahaan ternyata jumlah karyawan yang ada di PT. Trisna Naga Asih Subang berjumlah 53 orang.

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan probability sampling. *probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan atau peluang yang sama kepada seluruh anggota atau elemen populasi untuk dijadikan sampel. Peneliti akan menggunakan salah satu dari teknik probability sampling yakni simple random sampling. Teknik ini dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2012, hlm. 82).

Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap bidang (Riduan, 2013) adalah:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

dimana : n_i = anggota sampel pada prosorsi ke-i

N_i = populasi ke-i

N = sampel yang di ambil dalam penelitian

Perhitungan proporsi karyawan :

1. Karyawan tetap sebanyak 23 orang

$$n_i = \frac{23}{53} \times 53 = 23 \text{ orang}$$

2. Karyawan harian sebanyak 30 orang

$$n_i = \frac{30}{53} \times 53 = 30 \text{ orang}$$

Tabel 3.4

Proporsi Sampel Responden Penelitian

Meilita Nur Hasanah, 2017

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG

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

| No. | Nama bidang | Jumlah karyawan | Jumlah responden |
|---------------|-----------------|-----------------|------------------|
| 1 | Karyawan tetap | 23 | 23 |
| 2 | Karyawan harian | 30 | 30 |
| Jumlah | | 53 | 53 |

Sumber : Database PT. TRISNA NAGA ASIH SUBANG

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) “uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti.” Tujuan uji validitas ini adalah untuk menguji keabsahan instrumen penelitian yang hendak disebarkan. Teknik yang akan digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut valid, sedangkan jika negatif maka tidak valid yang kemudian akan digantikan atau dikeluarkan dari kuesioner. Rumus korelasi *product moment* dijabarkan dibawah ini :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Arikunto (2010 : 213)

Keterangan :

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

Meilita Nur Hasanah, 2017

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG

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

$(\sum Y^2)$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut :

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$)
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$)

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 24.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Tabel Interpretasi Nilai r

| Besarnya Nilai r | Interpretasi |
|----------------------------------|---------------------------------|
| Antara 0,800 sampai dengan 1,000 | Tinggi |
| Antara 0,600 sampai dengan 0,800 | Cukup |
| Antara 0,400 sampai dengan 0,600 | Agak rendah |
| Antara 0,200 sampai dengan 0,400 | Rendah |
| Antara 0,000 sampai dengan 0,400 | Sangat rendah (tak berkorelasi) |

Sumber : Sugiyono (2012:250)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasi biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dan prestasi yang sama.

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :

Nilai t dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal tersebut valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka soal tersebut tidak valid

Meilita Nur Hasanah, 2017

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG

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

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas X_1 (Kompensasi Non Finansial)

| No Bulir | Nilai r_{hitung} | Nilai r_{tabel} | Keterangan |
|----------|--------------------|-------------------|--------------|
| 1. | 0,544 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 2. | 0,741 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 3. | 0,756 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 4. | 0,761 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 5. | 0,457 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 6. | 0,494 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 7. | 0,436 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 8. | 0,493 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 9. | 0,522 | 0,361 | <i>Valid</i> |

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 24.0

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Validitas X_2 (Lingkungan Kerja Non Fisik)

| No Bulir | Nilai r_{hitung} | Nilai r_{tabel} | Keterangan |
|----------|--------------------|-------------------|--------------|
| 1. | 0,859 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 2. | 0,583 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 3. | 0,670 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 4. | 0,633 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 5. | 0,583 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 6. | 0,636 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 7. | 0,859 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 8. | 0,859 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 9. | 0,780 | 0,361 | <i>Valid</i> |

Meilita Nur Hasanah, 2017

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA
 NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH
 SUBANG**

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

| | | | |
|-----|-------|-------|--------------|
| 10. | 0,859 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 11. | 0,859 | 0,361 | <i>Valid</i> |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 24.0

Tabel 3.8
Hasil Pengujian Validitas Y (Kinerja Karyawan)

| No Bulir | Nilai r_{hitung} | Nilai r_{tabel} | Keterangan |
|----------|--------------------|-------------------|--------------|
| 1. | 0,866 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 2. | 0,611 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 3. | 0,707 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 4. | 0,664 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 5. | 0,707 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 6. | 0,588 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 7. | 0,866 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 8. | 0,866 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 9. | 0,787 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 10. | 0,866 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 11. | 0,866 | 0,361 | <i>Valid</i> |
| 12. | 0,866 | 0,361 | <i>Valid</i> |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 24.0

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. Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki $r_{i(x-i)}$ lebih besar daripada $r_{tabel}(r_{i(x-i)} > r_{tabel})$. Artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat

Meilita Nur Hasanah, 2017
PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG

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

keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda. Arikunto Suharsimi (2010 : 221) menyatakan bahwa “reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.”

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus alpha. Rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal berbentuk uraian (Arikunto, 2010).

Koefisien *alpha cronbach* (Ca) merupakan statistik yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *alpha cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Rumus untuk mengatur reliabilitas yaitu :

$$Ca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

Ca = reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma^2$ = jumlah varians butir soal

σ^2 = varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

σ^2 = varians

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor total

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

Meilita Nur Hasanah, 2017

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH
SUBANG**

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

N = jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 24.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.9
Tingkat Reabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

| Besarnya Nilai r | Interpretasi |
|------------------|-----------------|
| 0,00 – 0,20 | Kurang realibel |
| 0,20 – 0,40 | Agak realibel |
| 0,40 – 0,60 | Cukup realibel |
| 0,60 – 0,80 | Realibel |
| 0,80 – 1,00 | Sangat realibel |

Reliability statistics
lingkungan kerja non fisik

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,927 | 11 |

Meilita Nur Hasanah, 2017

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG

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

Reliability Statistics
kinerja karyawan

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| ,930 | 12 |

Gambar 3.1
Output Uji Realiabilitas

Tabel 3.10

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability statistics
kompensasi non finansial

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| ,758 | 9 |

| Variabel | Nilai r_{hitung} | Nilai r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------------------------|-----------------------|----------------------|------------|
| Kompensasi non finansial | 0,758 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan kerja non fisik | 0,927 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja karyawan | 0,930 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Pengolahan data dengan SPSS statistics 24.0

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat (df) $n-2$, yaitu $30 - 2 = 28$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,60. Hasil uji reliabilitas variabel x_1 , x_2 dan y dengan menggunakan bantuan

Meilita Nur Hasanah, 2017

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG

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

program *SPSS 24.0 for windows*, jika skor r_{hitung} lebih besar dibandingkan T_{tabel} , sehingga ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

3.7 Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).
2. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap pilihan dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan atau pernyataan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3.11
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

| Pilihan jawaban | Bobot pertanyaan |
|--|------------------|
| Sangat tinggi/ sangat mudah/ sangat puas/ sangat baik/ sangat sesuai/ sangat lengkap/ sangat produktif | 5 |
| Tinggi/ mudah/ puas/ baik/ sesuai/ lengkap/ produktif | 4 |

Meilita Nur Hasanah, 2017

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH
SUBANG**

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

| | |
|---|---|
| Sedang/ kurang puas/ cukup/ kurang produktif | 3 |
| Rendah/ tidak mudah/ tidak puas/ tidak baik/ tidak sesuai/ tidak lengkap/ buruk/ tidak tinggi/ tidak produktif | 2 |
| Sangat rendah/ sangat tidak mudah/ sangat tidak puas/ sangat tidak baik/ sangat tidak sesuai/ sangat tidak lengkap/ sangat buruk/ sangat tidak tinggi/ sangat tidak produktif | 1 |

3. *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 3.12
Tabel Rekapitulasi Pengolahan Data

| Responden | Skor item | | | | | Total |
|-----------|-----------|---|---|-----|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | ... | N | |
| 1 | | | | | | |
| 2 | | | | | | |
| 3 | | | | | | |
| ... | | | | | | |
| N | | | | | | |

4. Analisis data

Analisis data dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan dua macam analisis, yaitu :

- A. Analisis deskriptif**, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel x dan variabel y serta kedudukannya. Terutama untuk melihat gambaran secara umum penilaian responden untuk masing-masing penelitian. Untuk pengkategorian penilaian atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian. Untuk

Meilita Nur Hasanah, 2017

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG

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

menentukan kategori tinggi, sedang, rendah, terlebih dahulu harus menentukan indeks minimum, maksimum dan intervalnya. Analisis ini dilakukan dengan rumus (Sugiyono, 2016) sebagai berikut :

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

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

Dimana :

SK = skor kriterium

ST = skor tertinggi

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- b. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan rumus :

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n$$

Dimana :

x_i = jumlah skor hasil kuesioner variabel X

x_1, x_n = jumlah skor kuesioner masing-masing reponden

- c. Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan, contohnya tinggi, sedang dan rendah. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- Menentukan kontinum tertinggi dan terendah.

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

Rendah : $SK = SR \times JB \times JR$

Dimana :

ST = skor tertinggi

SR = skor terendah

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

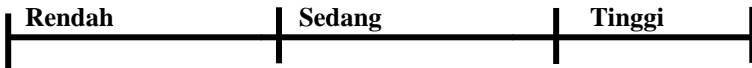
$$R = \frac{\text{Skor kontinum tinggi} - \text{Skor kontinum rendah}}{3}$$

Meilita Nur Hasanah, 2017

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG

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

- d. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian. Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum (S/Skor maksimal x 100%).



Gambar 3.2
Contoh garis kontinum penelitian

- e. Membandingkan skor total tiap variabel dengan *parameter* di atas untuk memperoleh gambaran variabel kompensasi non finansial (x_1), variabel lingkungan kerja non fisik (x_2) dan variabel kinerja karyawan (y)

B. Analisis verifikatif, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur sebagai berikut :

1. *Method of Successive Interval* (MSI)

Penelitian ini menggunakan skala ordinal, maka semua data yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasikan ke tingkat interval dengan menggunakan *method of successive interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

- Perhatikan setiap butir
- Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5.
- Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus : $P_i = \frac{f}{N}$
- Tentukan proporsi kumulatif.
- Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.

Meilita Nur Hasanah, 2017

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG

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

- Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh.
- Tentukan *skala value* (SV) dengan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Dimana :

Scala value : Nilai skala

Density at lower limit : Densitas batas bawah

Density at upper limit : Densitas batas atas

Area below upper limit : Daerah dibawah batas atas

Area below lower limit : Daerah dibawah batas bawah

- Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NS_{\min}|]$$

Langkah-langkah diatas apabila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

Tabel 3.13
Pengubahan Data Ordinal Ke Interval

| Kriteria | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------|---|---|---|---|---|
| Frekuensi | | | | | |
| Proporsi | | | | | |
| Proporsi kumulatif | | | | | |
| Nilai | | | | | |
| Scale value | | | | | |

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

Meilita Nur Hasanah, 2017

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG

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

Secara teknis untuk mentransformasikan data menjadi skala interval akan dibantu dengan aplikasi *microsoft office excel* dengan menggunakan fasilitas *method of successive interval* (MSI).

2. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji persyaratan regresi. Adapun syaratnya adalah uji normalitas data.

3. Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis koefisien korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel x terhadap y.

Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Rumus koefisien korelasi *product moment* (Sugiyono, 2012:183) :

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

Terdapat dua jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya:

- Jika nilai $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Meilita Nur Hasanah, 2017

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG

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

Tabel 3.14
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval koefisien | Tingkat hubungan |
|---------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Tinggi |
| 0,80 – 1,000 | Sangat tinggi |

Sumber: Sugiyono (2012 : 184)

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dilakukan guna meramalkan (memprediksi) bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), (Sugiyono, 2012 : 188). Analisis berganda ini merupakan analisis mengenai hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (kompensasi non finansial dan lingkungan kerja non fisik), dan satu variabel dependen (kinerja), oleh karena itu penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Persamaan umum regresi linear adalah sebagai berikut :

Meilita Nur Hasanah, 2017

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono (2012 : 270)

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Kompensasi non finansial

X₂ = Lingkungan kerja non fisik

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.

5. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel x dan variabel y adalah dengan menggunakan teknik analisis koefisien determinasi (KD), dimana penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Arikunto (2010 : 144)

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Jika r² diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel x terhadap variabel y akan semakin besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel y. Sebaliknya jika

Meilita Nur Hasanah, 2017

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG

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

r^2 semakin kecil atau mendekati 0, maka dapat dikatakan peranan variabel x terhadap variabel y semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi r^2 berada diantara 0-1.

Meilita Nur Hasanah, 2017

***PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH
SUBANG***

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

3.7.2 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji T-student) sebagai berikut :

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

Sugiyono (2012:184)

Dimana :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (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_a diterima dan H_0 ditolak
- apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel x_1 (kompensasi non finansial) dan variabel x_2 (lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel y (kinerja karyawan), maka dibutuhkan hipotesis yang memenuhi syarat. Adapun hipotesis yang dapat diajukan adalah :

1. Hipotesis pertama
 - $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.
 - $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis Kedua
 - $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.
 - $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.
3. Hipotesis Ketiga

Meilita Nur Hasanah, 2017

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG

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

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.
- $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh kompensasi non finansial dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

F hitung < F table atau probabilitas kesalahan lebih dari 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak membuktikan variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

1) Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

$H_a : \rho \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

t hitung > t tabel atau probabilitas kesalahan kurang dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, H_a diterima dan H_0 ditolak.

t hitung < t tabel atau probabilitas kesalahan lebih dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, H_0 diterima dan H_a ditolak.

Untuk mendapatkan hasil dari metode perhitungan analisis ini maka digunakan bantuan komputer dengan program “SPSS For Windows Release 24.0”

Meilita Nur Hasanah, 2017

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRISNA NAGA ASIH SUBANG

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