

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis kemampuan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas (*independent variabel*) dalam penelitian ini yaitu kemampuan (X_1) yang terdiri dari dimensi 1) pengetahuan (*knowledge*), dan 2) keahlian (*skill*). Kemudian lingkungan kerja sosial (X_2) yang memiliki dimensi 1) hubungan kerja dengan atasan, dan 2) hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Masalah penelitian yang merupakan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan (Y) dengan dimensi yang terdiri dari 1) Tanggung jawab, 2) Inisiatif, 3) Kerjasama, 4) Etika & Komunikasi, 5) Disiplin & Kehadiran, 6) Pengetahuan mengenai pekerjaan, 7) Kualitas pekerjaan, 8) Kecepatan kerja, 9) Kerapihan.

Pada penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah PT. Indorama Synthetics Tbk. *Polyester Division* Purwakarta yang berlokasi di Jl. Industri Ubrug, Purwakarta, Jawa Barat. Unit analisis yang dijadikan responden adalah karyawan divisi personalia, penjualan dan produksi, serta komersial PT. Indorama Synthetics Tbk. *Polyester Division* di Purwakarta. Penelitian ini dirampungkan dalam kurun waktu 5 bulan yaitu dimulai dari pertengahan bulan Desember 2017 sampai dengan April 2018, maka metode penelitian yang digunakan adalah *cross sectional method*. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sekaran, (2014) *cross sectional method* adalah penelitian dengan cara mengumpulkan data selama periode tertentu (harian, mingguan, atau bulanan) dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian.

Penelitian yang menggunakan metode ini informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti di lapangan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif dan verifikatif. Sugiyono (2014:11) mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengatasi fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang sedang diselidiki. Penelitian deskriptif ini mempunyai maksud untuk mengetahui gambaran mengenai kemampuan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja karyawan PT. Indorama Synthetics Tbk. *Polyester Division* di Purwakarta.

Penelitian verifikatif ditujukan untuk menguji pengaruh variabel satu dengan variabel lainnya. Sugiyono (2014:8) penelitian verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja karyawan PT. Indorama Synthetics Tbk. *Polyester Division* di Purwakarta.

Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey* untuk mendapatkan informasi mengenai kemampuan, lingkungan kerja sosial dan kinerja karyawan PT. Indorama Synthetics Tbk. *Polyester Division* di Purwakarta. Maholtra, (2010) mengatakan bahwa *explanatory survey* adalah penelitian yang dilakukan untuk mengeksplorasi situasi masalah, yaitu untuk mendapatkan ide-ide dan wawasan kedalam masalah yang dihadapi manajemen atau para peneliti.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah suatu proses yang dilakukan untuk mengurangi keabstrakan konsep dari variabel sehingga menjadikan variabel tersebut dapat diukur dalam bentuk yang nyata (Sekaran, 2014). Pada operasionalisasi variabel terdapat indikator, ukuran dan skala bertujuan untuk mendefinisikan dan mengukur variabel. Penelitian yang dilakukan meliputi dua variabel inti, yaitu variabel bebas dan variabel terikat, di antaranya:

1. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini ada dua yaitu kemampuan yang dinyatakan dengan simbol X_1 dan lingkungan kerja sosial yang dinyatakan dengan simbol X_2 . Kemampuan meliputi 1) *knowledge* (pengetahuan), dan 2) *skill* (keahlian), serta lingkungan kerja sosial meliputi 1) hubungan kerja dengan atasan dan hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
2. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan yang meliputi 1) Tanggung jawab, 2) Inisiatif, 3) Kerjasama, 4) Etika & Komunikasi, 5) Disiplin & Kehadiran, 6) Pengetahuan mengenai pekerjaan, 7) Kualitas pekerjaan, 8) Kecepatan kerja, 9) Kerapian.

Penjabaran operasionalisasi variabel dari variabel-variabel yang diteliti, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 3.1
OPERASIONAL VARIABEL

Variabel/Sub variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5
Kemampuan Kemampuan menunjukan potensi orang atau karyawan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang mana setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap	Pengetahuan	• Seorang karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan bekerja yang tinggi	Tingkat karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan bekerja yang tinggi	Interval 1
		• Memahami SOP kerja yang berlaku di perusahaan ini	Tingkat karyawan memahami SOP kerja yang berlaku di perusahaan ini	Interval 2
		• Mampu	Tingkat	Interval 3

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

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

Variabel/Sub variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5
tertentu agar dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik serta kemampuan menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar (<i>outcomes</i>) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi (Sutemeister, 1976)	menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan	karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan		
	• Rapih dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan	Tingkat kerapihan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan	Interval	4
	• Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan	Tingkat pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan	Interval	5
	• Memahami tentang proses kerja yang dilakukan	Tingkat pemahaman karyawan tentang proses kerja yang dilakukan	Interval	6
	• Mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan	Tingkat mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan	Interval	7
	• Mampu mengurangi kesalahan dalam bekerja	Tingkat kemampuan karyawan mengurangi kesalahan dalam bekerja	Interval	8
	• Inisiatif untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang baru	Tingkat karyawan berinisiatif untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang baru	Interval	9

Keahlian

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

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

Variabel/Sub variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5
	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Tingkat karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Interval	10
	Mahir dalam menggunakan peralatan dalam bekerja	Tingkat kemahiran karyawan dalam menggunakan peralatan dalam bekerja	Interval	11
	Mampu bekerja melebihi target yang ditentukan	Tingkat kemampuan karyawan bekerja melebihi target yang ditentukan	Interval	12
	Mampu memberikan ide-ide bagi penyelesaian masalah dalam pekerjaan	Tingkat kemampuan karyawan memberikan ide-ide bagi penyelesaian masalah dalam pekerjaan	Interval	13
	Memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan	Tingkat memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan	Interval	14
	Memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	Interval	15
Lingkungan Kerja Sosial Lingkungan kerja sosial adalah	Hubungan kerja dengan atasan	Terjalin kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan	Tingkat jalinan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan	Interval 16

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

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

Variabel/Sub variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5
keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja maupun pelayanan kepada masyarakat (Sedarmayanti, 2011)	• Keadilan yang dirasakan saat bekerja	Tingkat keadilan yang dirasakan saat bekerja	Interval	17
	• Keobjektifan pimpinan dalam menilai	Tingkat keobjektifan pimpinan dalam menilai	Interval	18
	• Pengawasan yang dilakukan pimpinan	Tingkat pengawasan yang dilakukan pimpinan	Interval	19
	• Atasan memberikan apresiasi atau pujian terhadap prestasi karyawan	Tingkat atasan memberikan apresiasi atau pujian terhadap prestasi karyawan	Interval	20
	• Terjalin kerja yang harmonis sesama rekan kerja	Tingkat jalinan kerja yang harmonis sesama rekan kerja	Interval	21
	• Kepedulian pada sesama di tempat kerja	Tingkat kepedulian pada sesama di tempat kerja	Interval	22
	• Kerja sama yang baik dengan rekan kerja	Tingkat kerja sama yang baik dengan rekan kerja	Interval	23
	• Suasana menyenangkan di tempat kerja	Tingkat suasana menyenangkan di tempat kerja	Interval	24
	• Membantu rekan kerja disaat kesulitan melakukan pekerjaan	Tingkat karyawan membantu rekan kerja disaat kesulitan melakukan pekerjaan	Interval	25

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

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

Variabel/Sub variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5
Kinerja Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya (Mathis, Robert L. dan Jackson, 2011).	Tanggung jawab	• Bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan	Tingkat karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan	Interval 26
		• Mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan secara individu	Tingkat kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan yang diberikan secara individu	Interval 27
		• Tidak menunda-nunda pekerjaan	Tingkat karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan	Interval 28
		• Mampu mengurangi kesalahan dalam bekerja	Tingkat kemampuan karyawan mengurangi kesalahan dalam bekerja	Interval 29
	Inisiatif	• Mampu mengembangkan alternatif tindakan tanpa harus diarahkan	Tingkat kemampuan karyawan mengembangkan alternatif tindakan tanpa harus diarahkan	Interval 30
		• Mengambil langkah tepat dalam menghadapi kesulitan	Tingkat karyawan mengambil langkah tepat dalam menghadapi kesulitan	Interval 31
		• Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan sendiri	Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan masalah pekerjaan sendiri	Interval 32

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

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

Variabel/Sub variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5
Kerjasama	• Mampu bekerja melebihi target yang ditentukan	Tingkat kemampuan karyawan bekerja melebihi target yang ditentukan	Interval	33
	• Mampu bekerjasama dengan atasan maupun rekan kerja	Tingkat karyawan mampu bekerjasama dengan atasan maupun rekan kerja	Interval	34
	• Saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	35
	• Mampu terbuka dan jujur mengenai permasalahan kerja kepada rekan kerja	Tingkat karyawan terbuka dan jujur mengenai permasalahan kerja kepada rekan kerja	Interval	36
	• Turut aktif dalam mencapai tujuan perusahaan	Tingkat karyawan turut aktif dalam mencapai tujuan perusahaan	Interval	37
Etika dan Komunikasi	• Memahami tatakrma pergaulan secara konsisten	Tingkat karyawan memahami tatakrma pergaulan secara konsisten	Interval	38
	• Pandai menempatkan diri sesuai dengan situasi dan kondisi	Tingkat kepandaian karyawan menempatkan diri sesuai dengan situasi dan kondisi	Interval	39
	• Menjalin	Tingkat	Interval	40

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

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

Variabel/Sub variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5
Disiplin dan Kehadiran	komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja	karyawan menjalin komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja		
	• Patuh terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan	Tingkat karyawan patuh terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan	Interval	41
	• Disiplin terhadap waktu dan janji yang ditentukan	Tingkat disiplin karyawan terhadap waktu dan janji yang ditentukan	Interval	42
	• Hadir tepat pada waktu yang telah ditentukan	Tingkat karyawan hadir tepat pada waktu yang telah ditentukan	Interval	43
	• Mengetahui sangat detail setiap jenis pekerjaan	Tingkat karyawan mengetahui sangat detail setiap jenis pekerjaan	Interval	44
	• Memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan yang dilakukan	Tingkat karyawan memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan yang dilakukan	Interval	45
	• Berinisiatif untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan yang baru	Tingkat karyawan berinisiatif untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan yang baru	Interval	46

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

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

Variabel/Sub variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5
Kualitas pekerjaan	• Hasil kerja baik dan memuaskan	Tingkat hasil kerja karyawan selalu baik dan memuaskan	Interval	47
	• Bekerja sesuai dengan prosedur kerja di perusahaan	Tingkat karyawan bekerja sesuai dengan prosedur kerja di perusahaan	Interval	48
	• Mampu mengurangi kesalahan dalam bekerja	Tingkat kemampuan karyawan mengurangi kesalahan dalam bekerja	Interval	49
Kecepatan kerja	• Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Tingkat karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Interval	50
	• Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan	Tingkat karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan	Interval	51
	• Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target	Tingkat pekerjaan karyawan yang dihasilkan sesuai dengan target	Interval	52
Kerapihan	• Rapih dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan	Tingkat kerapihan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan	Interval	53
	• Hasil kerja tertata dengan baik, lengkap dan tertib	Tingkat hasil kerja karyawan tertata dengan baik, lengkap	Interval	54

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

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

Variabel/Sub variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5
		dan tertib		

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Sugiyono, (2014:225) mengungkapkan bahwa data primer merupakan sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data sedangkan data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh peneliti lain) yang telah dipublikasikan.

Maholtra, (2010) mengungkapkan definisi-definisi data primer dan sekunder, antara lain:

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditangani. Penelitian ini yang menjadi sumber data adalah kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu karyawan PT. Indorama Synthetics Tbk. *Polyester Division* di Purwakarta. Selain itu juga data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara terhadap bagian sumber daya manusia PT. Indorama Synthetics Tbk. *Polyester Division* di Purwakarta.
2. Data sekunder, dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah dokumentasi objek penelitian, literatur, artikel, jurnal serta studi internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Secara lebih jelasnya mengenai jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikan dalam Tabel 3.2 berikut ini :

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA PENELITIAN

No.	Data	Jenis Data	Sumber Data
1.	Standar Kategori Penilaian Kinerja	Sekunder	PT. Indorama Synthetics

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

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

	Karyawan PT.Indorama Synthetics Tbk. <i>Polyester Division</i> di Purwakarta		Tbk. <i>Polyester Division</i> di Purwakarta
2.	Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT.Indorama Synthetics Tbk. <i>Polyester Division</i> di Purwakarta	Sekunder	PT. Indorama Synthetics Tbk. <i>Polyester Division</i> di Purwakarta
3.	Produksi Dan Penjualan PT.Indorama Synthetics Tbk. <i>Polyester Division</i> di Purwakarta Tahun 2014-2016	Sekunder	PT. Indorama Synthetics Tbk. <i>Polyester Division</i> di Purwakarta
4.	Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan PT.Indorama Synthetics Tbk. Polyester Division di Purwakarta	Sekunder	PT. Indorama Synthetics Tbk. <i>Polyester Division</i> di Purwakarta
5.	Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan PT.Indorama Synthetics Tbk. Polyester Division di Purwakarta	Sekunder	PT. Indorama Synthetics Tbk. <i>Polyester Division</i> di Purwakarta

3.2.4 Populasi dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek peneliti (Arikunto, 2013:173). Pendapat lain menurut Sugiyono, (2014:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Seorang peneliti harus menentukan secara jelas mengenai sasaran penelitiannya yang disebut dengan populasi sasaran (*target population*), yaitu populasi yang nantinya akan menjadi cakupan kesimpulan. Berdasarkan pengertian populasi menurut ahli, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indorama Synthetics Tbk. *Polyester Division* Purwakarta dengan jumlah N = 103 orang

3.2.4.2 Sampel

Setelah menentukan populasi penelitian maka selanjutnya penulis menentukan sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2013:174). Pendapat lain menurut Sugiyono, (2014:149) sampel adalah

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

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

bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa, sehingga diperoleh sampel (contoh) yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya (Arikunto, 2013:116). Pengambilan sampel untuk penelitian, jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya (Arikunto, 2013:112).

Semakin besar sampel maka semakin tepat dalam memperkirakan populasi dan mampu memberikan hasil yang lebih akurat dibandingkan dengan pengambilan sampel yang kecil (Sugiyono, 2014:158). Dalam penelitian di PT. Indorama Synthetics Tbk. *Polyester Division* di Purwakarta mengambil sampel keseluruhan populasi sampel jenuh yang berjumlah 103 orang karyawan.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2013:224). Pendapat lain menurut Arikunto, (2013:265), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan (Sugiyono, 2013:224). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, skripsi, tesis, disertasi, jurnal, situs web-site, maupun majalah untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel yang diteliti mengenai kemampuan kerja, lingkungan kerja sosial, dan kinerja karyawan.
2. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara berkomunikasi dengan bagian sumber daya manusia di PT. Indorama Synthetics Tbk. *Polyester Division* di Purwakarta.

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

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

3. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pernyataan dan pertanyaan kuesioner yang disebar kepada responden harus sesuai dengan variabel yang akan diteliti sebagai bentuk pengukuran dari indikator-indikator variabel X_1 , X_2 , dan Y . Kuesioner dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan PT. Indorama Synthetics Tbk. *Polyester Division* di Purwakarta.

3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Esensi dari penelitian adalah data yang diperoleh akurat dan objektif. Data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan sebagai alat uji hipotesis. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014:172). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, dan akan menghasilkan data yang sama. Dengan menggunakan instrumen yang *valid* dan *reliable* dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi *valid* dan *reliable* (Sugiyono, 2014:168). Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu *software* computer program SPSS 24.0 *for windows*.

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2011). Pendapat lain menurut Sugiyono, (2014:361) validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014:168).

Penelitian mengenai pengaruh Kemampuan dan Lingkungan Kerja Sosial (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) survei pada karyawan PT. Indorama

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

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

Synthetics Tbk. *Polyester Division* di Purwakarta, dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel X memiliki pengaruh terhadap Y dengan menafsirkan data yang terkumpul melalui angket. Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2014:109). Perhitungan korelasi antara pernyataan dengan skor total, digunakan alat uji korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

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

Sumber : (Arikunto, 2013:170)

Keterangan :

- r = koefisien validitas item yang dicari
- X = skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item
- Y = skor total item instrumen
- $\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y
- n = jumlah responden

Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan derajat bebas (n-2). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan, sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid (Anwar, 2013:77). Keputusan pengujian validitas pada item kuesioner dikatakan valid dan tidak valid sebagai berikut:

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

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 24.0 for windows. Teknik

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

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

perhitungan yang digunakan untuk menganalisis tes ini adalah teknik korelasi biasa, yakni korelasi antar skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari peserta yang sama. Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen kemampuan kerja sebagai variabel (X1), lingkungan kerja sosial sebagai variabel (X2) dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y). Berdasarkan angket yang diuji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($20-2=18$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebanyak 0,468. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kemampuan (X1), lingkungan kerja sosial (X2), dan kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam angket valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan skor r_{tabel} yang bernilai 0,468. untuk lebih rinci, dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini:

TABEL 3.3
HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	Dimensi	No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kemampuan	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	1.	0.673	0.468	Valid
		2.	0.827	0.468	Valid
		3.	0.817	0.468	Valid
		4.	0.755	0.468	Valid
		5.	0.484	0.468	Valid
		6.	0.883	0.468	Valid
		7.	0.628	0.468	Valid
		8.	0.839	0.468	Valid
		9.	0.877	0.468	Valid
	Keahlian (<i>Skill</i>)	10.	0.821	0.468	Valid
		11.	0.759	0.468	Valid

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

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

Variabel	Dimensi	No	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Sosial		12.	0.870	0.468	Valid
		13.	0.862	0.468	Valid
		14.	0.831	0.468	Valid
		15.	0.807	0.468	Valid
	Hubungan kerja dengan atasan	16.	0.907	0.468	Valid
		17.	0.886	0.468	Valid
		18.	0.924	0.468	Valid
		19.	0.954	0.468	Valid
		20.	0.863	0.468	Valid
	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja	21.	0.860	0.468	Valid
		22.	0.923	0.468	Valid
		23.	0.851	0.468	Valid
		24.	0.860	0.468	Valid
		25.	0.845	0.468	Valid
Kinerja	Tanggung jawab	26.	0.628	0.468	Valid
		27.	0.650	0.468	Valid
		28.	0.540	0.468	Valid
		29.	0.782	0.468	Valid
	Inisiatif	30.	0.855	0.468	Valid
		31.	0.733	0.468	Valid
		32.	0.857	0.468	Valid
		33.	0.778	0.468	Valid
	Kerjasama	34.	0.741	0.468	Valid
		35.	0.695	0.468	Valid
		36.	0.642	0.468	Valid
		37.	0.774	0.468	Valid
	Etika dan Komunikasi	38.	0.781	0.468	Valid
		39.	0.853	0.468	Valid

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

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

Variabel	Dimensi	No	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
	Disiplin dan Kehadiran	40.	0.782	0.468	Valid
		41.	0.820	0.468	Valid
		42.	0.863	0.468	Valid
		43.	0.648	0.468	Valid
	Pengetahuan mengenai pekerjaan	44.	0.792	0.468	Valid
		45.	0.896	0.468	Valid
		46.	0.908	0.468	Valid
	Kualitas pekerjaan	47.	0.870	0.468	Valid
		48.	0.814	0.468	Valid
		49.	0.871	0.468	Valid
	Kecepatan kerja	50.	0.769	0.468	Valid
		51.	0.884	0.468	Valid
		52.	0.899	0.468	Valid
	Kerapihan	53.	0.878	0.468	Valid
		54.	0.788	0.468	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat pada Tabel 3.3, maka data dengan nilai validitas terendah terdapat pada angka 0.484 pada dimensi pengetahuan (*knowledge*), kemudian skor tertinggi terdapat pada angka 0.954 pada dimensi hubungan kerja dengan atasan. Maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan setiap variabel di dalam angket dikatakan valid dengan ketentuan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama (Malhotra, 2009). Sedangkan menurut Sugiyono, (2014:183), “Reliabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau konsisten”. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

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

(Sugiyono, 2014:168). Karena realibilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplikasi dalam penelitian pada obyek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama pula.

Arikunto, (2013:221) menyatakan bahwa “Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapakali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar, 2011).

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus Alpha. Rumus *Alpha Cronbach* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Rumus koefisien *Alpha Croanbach* adalah sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right]$$

Sumber : (Sekaran, 2014:179)

Keterangan :

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan
- S_t^2 = deviasi standar total
- $\sum S_b^2$ = jumlah deviasi standar butir

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berbeda dalam rentang 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati angka 1 dan 0,632 reliabilitasnya semakin tinggi. Sebaliknya jika semakin mendekati 0 maka reliabilitasnya semakin rendah (Sugiyono, 2014:365).

Sedangkan rumus variansinya adalah :

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

Sumber: (Sekaran, 2014:176)

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

σ = Nilai varians

X = Nilai skor yang dipilih

Hasil uji reliabilitas ditentukan oleh ketentuan sebagai berikut.

1. Jika koefisien internal sebuah item $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.
3. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang bernilai 0,468. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut:

TABEL 3.4
HASIL UJI RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kemampuan	0,945	0,468	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Sosial	0,967	0,468	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,977	0,468	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

3.3 Rancangan Analisis Data

Rancangan penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis deskriptif yaitu untuk variabel yang bersifat kualitatif, dan verifikatif untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistika. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2013:428). Teknik analisis data

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

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

digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang diteliti, yaitu mengenai pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja karyawan PT.Indorama Synthetics Tbk. *Polyester Division* di Purwakarta. Kemudian analisis data dapat dilakukan setelah kuesioner seluruh responden terkumpul. Menurut Siregar, (2012:206) apabila data kuesioner atau angket telah terkumpul, maka tahap selanjutnya adalah melakukan analisis data dengan tahapan sebagai berikut :

- a. Pemeriksaan data (*Editing*), yaitu pemeriksaan kuesioner atau angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan ini berkaitan dengan kelengkapan kuesioner atau angket secara menyeluruh.
- b. Pembuatan kode (*Semantic Differential*), yaitu pembobotan untuk setiap item instrumen. Penghitungan bobot nilai dari setiap item atau pernyataan dalam kuesioner atau angket menggunakan skala likert kategori lima.
- c. Tabulasi (*Tabulating*), yaitu tabulasi hasil *scoring*, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.
- d. Analisis. Analisis ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan penelitian, meliputi dua hal yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengukuran dengan menggunakan skala *semantic differential*. Menurut Husein, (2008:99) “skala berusaha mengukur arti suatu objek atau konsep bagi responden. Skala ini mengandung unsur evaluasi (misalnya: bagus, buruk, jujur, dan tidak jujur), unsur potensi (aktif, pasif, cepat, lambat)”.

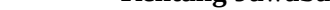
Rentang dalam penelitian ini yaitu sebanyak 7 angka seperti pada Tabel 3.5 berikut ini :

TABEL 3.5
SKOR ALTERNATIF JAWABAN

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

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

Alternatif jawaban	Rentang Jawaban							Tidak Sesuai/Buruk/Rendah	
	Sesuai/Baik/Tinggi								
		7	6	5	4	3	2		
	Positif	7	6	5	4	3	2	1	Negatif

3.3.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017:148). Analisis deskriptif digunakan untuk mencari menggambarkan variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif kemampuan kerja (X_1)

Variabel X_1 terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif kemampuan kerja, yang meliputi (1) pengetahuan (*knowledge*), dan (2) keahlian (*skill*).

2. Analisis deskriptif lingkungan kerja sosial (X_2)

Variabel X_2 terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif lingkungan kerja sosial, yang meliputi (1) hubungan kerja dengan atasan, dan (2) hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

3. Analisis deskriptif kinerja karyawan (Y)

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif kinerja karyawan, yang meliputi 1) Tanggung jawab, (2) Inisiatif, (3) Kerjasama, (4) Etika dan Komunikasi, (5) Disiplin dan Kehadiran, (6) Pengetahuan mengenai pekerjaan, (7) Kualitas pekerjaan, (8) Kecepatan kerja, dan (9) Kerapihan.

Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data seperti angket. Angket berisikan berbagai 54 pernyataan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pernyataan yang dimuat dalam angket penelitian cukup banyak sehingga diperlukan *scoring* untuk memudahkan dalam proses penilaian dan akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan. Sebagaimana dalam *scoring* pada angket harus memenuhi ketentuan. Untuk

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

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

mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran presentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Rumus dalam menentukan skor 0-100% menggunakan rumus dari (Sugiyono, 2017:174) sebagai berikut :

Mencari skor ideal

$$\text{Skor Ideal} = \text{Skor tertinggi} \times \text{Jumlah butir item} \times \text{jumlah responden}$$

Mencari skor minimum

$$\text{Skor minimum} = \text{Skor terendah} \times \text{jumlah butir item} \times \text{jumlah responden}$$

Mencari panjang interval

$$\text{Panjang interval} = (\text{skor ideal} - \text{Skor minimum}) : \text{Banyak interval}$$

Mencari presentase skor

$$\text{Presentase skor} = [(\text{Total Skor}) : \text{Nilai maksimum}] \times 100\%$$

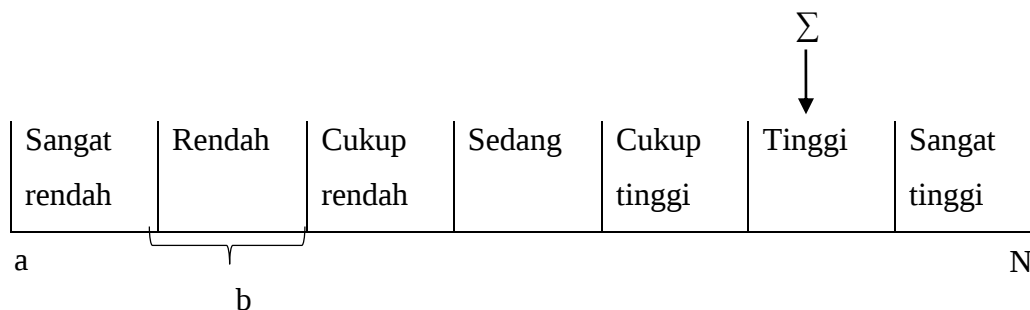
Hasil perhitungan diatas kemudian dikategorikan dalam penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas yang disajikan pada tabel 3.6 sebagai berikut :

TABEL 3.6
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangan
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch. Ali, (1985)

Garis kontinum kriteria penafsiran hasil perhitungan responden adalah sebagai berikut:



Keterangan:

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

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

- a : Skor minimum
 b : Jarak interval
 Σ : Jumlah perolehan skor
 N : Skor Ideal

3.3.2 Analisis Data Verifikatif Regresi Berganda

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat pengaruh kemampuan (X_1) dan lingkungan kerja sosial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini digunakan teknik analisis linear berganda karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu kemampuan kerja, lingkungan kerja sosial, dan kinerja. Dengan menggunakan teknik analisis linear berganda dilakukan prosedur kerja sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik Model Regresi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak dilakukan menggunakan SPSS dengan melihat hasil dari *Kolmogorov Smirnov test*.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$D = \text{maksimum } [S(x) - F_o(x)]$$

(Sugiyono, 2014)

Ketengan:

D = Deviasi

$S(x)$ = Distribusi frekuensi yang diobservasi

$F_o(x)$ = Distribusi frekuensi kumulatif teoritis

b. Uji Heteroskedastisitas

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

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

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser, yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Gejala autokorelasi dideteksi dengan menggunakan uji *Dorbin Watson* (d). Hasil perhitungan *Dorbin Watson* (d) dibandingkan dengan d_{tabel} pada $\alpha=0,05$. Tabel d memiliki dua nilai, yaitu nilai batas atas (d_u) dan nilai batas bawah (d_L) untuk nilai n dan k .

Jika $d < d_L$; terjadi autokorelasi positif

$d > 4-d_L$; terjadi autokorelasi negatif

$d < d < 4-d_u$; tidak terjadi autokorelasi

$d_L \leq d \leq d_u$ atau $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_L$; pengujian tidak meyakinkan

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang

baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- c. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonearitas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misalnya nilai *tolerance* =0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang sering berkorelasi.

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Jika nilai $VIF > 10$, terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi, dengan menggunakan rumus:

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

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

$$VIF = \frac{1}{1-R^2}$$

(H. Umar, 2014:179)

2. Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh kemampuan (X_1) dan lingkungan kerja sosial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut Herjanto, (2015:101) analisis regresi linear berganda yaitu suatu variabel yang tidak hanya dipengaruhi oleh suatu variabel lain melainkan beberapa variabel. Sama halnya dengan Sugiyono, (2014:277) analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa analisis regresi berganda merupakan teknik yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel yang tidak diketahui dari nilai yang diketahui dari dua atau lebih variabel. Lebih tepatnya, analisis regresi berganda membantu kita untuk memprediksi nilai Y untuk nilai-nilai tertentu dari $X_1, X_2, \dots, X_k$. Regresi berganda digunakan pada dua variabel atau lebih dan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen dan independen.

Menurut Gujarati, (2003) asumsi-asumsi pada model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

1. Model regresinya adalah linier dalam parameter.
2. Nilai rata-rata dari error adalah nol.
3. Variansi dari error adalah konstan (homoskedastik).
4. Tidak terjadi autokorelasi pada error.
5. Tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas.
6. Error berdistribusi normal.

Dari hasil uji regresi akan didapat data apakah variabel Kemampuan (X_1), dan Lingkungan Kerja Sosial (X_2) secara signifikan dapat menjadi prediktor bagi

variabel Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi berganda yang digunakan yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Sumber: Sugiyono (2013:277)

Keterangan:

Y : Kinerja

a : konstanta

b_1, b_2 : koefisien regresi

X_1 : Kemampuan

X_2 : Lingkungan kerja sosial

e : Kesalahan Pengganggu (*standard error*)

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b_1 dan b_2 adalah sebagai berikut.

1. $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
2. $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
3. $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
4. $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$
5. $\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N}$
6. $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$

X_1 dan X_2 dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2 akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik dan turunnya X_1 dan X_2 akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X_1 dan X_2 karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y, sehingga diketahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

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

Y, koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan (Sugiyono, 2014:257), yaitu :

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

Keterangan:

KD : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi

100% = Konstanta

3.4 Pengujian Hipotesis

Agar dapat menafsirkan sejauh mana pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja karyawan maka diperlukan pedoman interpretasi koefisien tertentu. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%. Jika nilai koefisien mendekati 100% maka semakin kuat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Namun apabila semakin mendekati 0% artinya semakin lemah pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut ini Tabel 3.7 pedoman interpretasi koefisien untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh.

TABEL 3.7
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN
INTERPRETASI INTERVAL KOEFISIEN

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, 2014:184)

Secara statistik hipotesis yang akan diuji berada pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan $n-2$ serta menggunakan uji dua pihak. Kriteria pengambilan keputusan pengujian hipotesis secara statistik berdasarkan pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu:

Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA
Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu perpustakaan.upi.edu

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

1. Hipotesis 1

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

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari kemampuan terhadap kinerja karyawan

2. Hipotesis 2

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

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari lingkungan kerja sosial terhadap kinerja karyawan

3. Hipotesis 3

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

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari kemampuan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja karyawan