

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut (Sugiyono, 2016) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbetuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga dapat diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti terbagi menjadi dua macam, yaitu :

- a. Variabel Bebas (Independent Variable) Menurut (Sugiyono, 2016) independent variable sering disebut variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ )
- b. Variabel Terikat (Dependent Variable) Menurut (Sugiyono, 2016) dependent variable sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja ( $Y$ ).

#### **3.2 Metode dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian**

Berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu "Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan" maka metode penelitian yang digunakan untuk meneliti masalah ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif.

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Melalui jenis penelitian deskripsi yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh deskripsi mengenai gambaran tentang variabel.

Sedangkan penelitian verifikatif adalah metode penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional V Bandung.

### **3.2.2 Desain Penelitian**

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain penelitian kausalitas bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat, antara satu variabel dengan variabel lainnya. Ini sesuai dengan Arikunto (2010) “Desain kausalitas bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan, dan berarti atau tidaknya hubungan antar variabel.”

Dalam hal ini, variabel yang diteliti adalah lingkungan kerja non fisik dan motivasi yang selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk dicari pengaruhnya terhadap kinerja.

## **1.3 Operasionalisasi Variabel**

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan dibahas, yaitu :

- a. Variabel bebas pertama ( $X_1$ ) adalah Lingkungan Kerja Non Fisik
- b. Variabel bebas kedua ( $X_2$ ) adalah Motivasi
- c. Variabel terikat ( $Y$ ) adalah Kinerja

Menurut Sugiyono (2016) “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Berikut tabel penjabaran variabel-variabel diatas ke dalam operasionalisasi variabel.

**Tabel 3. 1**  
**Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>1</sub>)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungna kerja non fisik yaitu menjalankan sebuah pekerjaan yang penuh dengan tanggungjawab dan menantang di tempat kerja yang jelek tidak akan menyenangkan bagi sebagian orang. Lingkungan dari pekerjaan juga harus menyenangkan.  <b>Menurut R. Wayne Mondy (2016)</b>	1. Kebijakan	a. memberikan insentif yang realistis	• Tingkat kesesuaian insentif dengan pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
		b. Memberikan peluang terhadap karyawan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki	• Tingkat besarnya peluang terhadap karyawan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki	Ordinal
	2. Manajer yang berkompeten	a. Dapat memanfaatkan sumber manusia yang ada	• Tingkat kesesuaian pembagian waktu kerja dengan standar jam kerja	Ordinal
			• Tingkat kesesuaian pembagian waktu istirahat dengan standar kerja daerah	
	3. Pekerja kompeten	a. Karyawan yang berkemampuan dan bertanggungjawab	• Tingkat kemampuan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya	Ordinal
			• Tingkat tanggungjawab karyawan dalam bekerja	
	4. Rekan kerja yang Cocok	a. Komunikasi dan kerja sama yang baik antar rekan kerja	• Tingkat komunikasi antar rekan kerja	Ordinal
			• Tingkat kerja sama antar rekan kerja	Ordinal
	5. Simbol status yang diharakan	a. Fasilitas pendukung lainnya yang diberikan perusahaan	• Tingkat kelengkapan peralatan yang disediakan	Ordinal
	6. Kondisi Kerja	a. Kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas yang disesuaikan dengan	• Tingkat kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi	Ordinal

		situasi dan kondisi lingkungan kerja	
--	--	--------------------------------------	--

**Tabel 3. 2**  
**Operasionalisasi Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
Motivasi merupakan kebutuhan pencapaian, kekuatan, dan hubungan yang mendorong seseorang dalam suatu arah tertentu.  <b>Mc Cleland (dalam Robbins, 2015)</b>	1. Kebutuhan akan prestasi ( <i>Need for Achievement</i> )	a. Dorongan untuk berprestasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dorongan karyawan untuk mencari pengetahuan agar dapat berprestasi</li> <li>• Tingkat dorongan karyawan mencoba berbagai alternatif untuk meraih keberhasilan</li> <li>• Tingkat dorongan karyawan untuk berprestasi yang tinggi</li> </ul>	Ordinal	
		b. Berani mengambil resiko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dorongan karyawan berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan.</li> <li>• Tingkat dorongan karyawan menetapkan tujuan yang sulit di jangkau</li> </ul>		Ordinal
		c. Timbal balik atas pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dorongan karyawan untuk memperoleh timbal balik dari setiap pekerjaan</li> </ul>		
	2. Kebutuhan akan kekuasaan ( <i>Need for Power</i> )	a. Mempengaruhi dan mengendalikan orang lain	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dorongan karyawan untuk lebih efektif mengajak oranglain mengikuti dirinya.</li> <li>• Tingkat dorongan karyawan percaya diri ketika memberi arahan kepada orang lain dalam pekerjaan orang lain dalam pekerjaan</li> </ul>	Ordinal	

		b. Berperan aktif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dorongan karyawan berperan aktif di organisasi</li> <li>• Tingkat dorongan karyawan untuk bekerja lebih baik</li> </ul>	Ordinal
		c. Rasa senang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dorongan karyawan senang memiliki kesempatan untuk melakukan control atas sebuah organisasi atau kelompok</li> <li>• Tingkat dorongan karyawan senang mendapatkan kesempatan untuk dikenal secara luas</li> </ul>	Ordinal
	3. Kebutuhan untuk afiliasi ( <i>Need for Affiliation</i> )	a. Hubungan persahabatan dan interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat dorongan untuk bekerja secara team</li> <li>• Tingkat dorongan untuk bersosialisasi dengan rekan kerja</li> <li>• Tingkat dorongan untuk memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja</li> </ul>	Ordinal

**Tabel 3. 3**  
**Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
<p>“Kinerja karyawan didefinisikan sebagai catatan outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas-aktivitas tertentu selama kurun waktu tertentu.</p> <p>(Menurut Bernadin &amp; Russell, 2010)</p>	<b>1. Quality</b>	a. Ketelitian menyelesaikan pekerjaan	• Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	<b>Ordinal</b>	
		b. Kerapihan menyelesaikan pekerjaan	• Tingkat kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan	<b>Ordinal</b>	
	<b>2. Quantity</b>	a. Kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai target	• Tingkat kemampuan menghasilkan pekerja sesuai target.	<b>Ordinal</b>	
		<b>3. Timesliness</b>	a. Efektivitas kerja karyawan	• Tingkat efektivitas kerja karyawan	<b>Ordinal</b>
	b. Pemanfaatan waktu kerja		• Tingkat memanfaatkan waktu kerja karyawan	<b>Ordinal</b>	
	<b>4. Cost-Effectiveness</b>	a. Efektivitas menggunakan sarana	• Tingkat efektivitas menggunakan sarana yang disediakan	<b>Ordinal</b>	
		b. Kemampuan memelihara sarana	• Tingkat kemampuan menjaga sarana yang disediakan	<b>Ordinal</b>	
		<b>5. Need For Supervision</b>	a. Inisiatif dalam melakukan pekerjaan	• Tingkat kemampuan berinisiatif dalam melakukan pekerjaan	<b>Ordinal</b>

		b. Kemandirian karyawan dalam melakukan pekerjaan	• Tingkat kemandirian karyawan dalam melakukan pekerjaan	<b>Ordinal</b>
	<b>6. <i>Interpersonal Impact</i></b>	a. Hubungan dengan sesama karyawan	• Tingkat hubungan dengan sesama karyawan	<b>Ordinal</b>
		b. Kemampuan bekerjasama dalam melakukan pekerjaan	• Tingkat kemampuan bekerjasama dalam melakukan pekerjaan	<b>Ordinal</b>

### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Berdasarkan sumber data yang didapat dalam penelitian, data dibagi dalam dua jenis, Menurut (Sugiyono, 2016) Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data yang sifatnya membantu dan memberikan informasi untuk bahan penelitian dalam penelitian ini yakni :

1. Data Primer : Data yang diperoleh dengan wawancara secara langsung serta penyebaran angket kepada karyawan maupun pihak yang berwenang di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional V Bandung.
2. Data Sekunder: Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

#### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian ini dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung kepada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional V Bandung menggunakan cara :

1. Wawancara

Teknik ini dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada salah satu atau beberapa karyawan dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran lebih perihal permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab tertentu yang tidak dapat dijelaskan di dalam kuesioner.

2. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk tulisan. Menurut (Sugiyono 2016) teknik utama dalam pengumpulan data yaitu dengan cara membuat sebuah daftar berupa pertanyaan atau pernyataan tertulis yang akan diberikan kepada responden sebagai wujud memperoleh data.

2. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dan informasi dengan cara mempelajari berbagai laporan,

Idha Apriliani, 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal, kepustakaan, buku, dan literatur lain yang mempunyai hubungan

dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja non fisik, motivasi dan kinerja karyawan guna memperoleh data – data yang dapat dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

## 1.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

### 3.5.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pos Kantor Regional V Bandung yang berjumlah 70 orang dan terbagi dalam beberapa divisi.

Tabel 3. 4  
Data Populasi Karyawan PT Pos Indonesia (Peresero) Kantor Regional V Bandung

No	Seksi/Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Kepala kantor	1 Orang
2.	Sekretaris Hukum dan Risiko	1 Orang
3.	Sekretaris Umum	5 Orang
4.	Bagian Surat dan Paket	20 Orang
5.	Bagian Bisnis Jasa Keuangan Ritel & Proferti	19 Orang
6.	Bagian Umum	24 Orang
Jumlah		70 Orang

Sumber : Bagian Kinerja dan Penghargaan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung)

### 3.5.2 Sampel

Sampel menurut (Sugiyono, 2016) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan data yang ada, jumlah karyawan PT Pos Kantor Regional V Bandung yang berjumlah 70 orang, maka yang akan dijadikan sampel adalah seluruh karyawan di PT Pos Kantor Regional V Bandung dengan menggunakan sampel Jenuh.

### 3.5.3 Teknik Sampling

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *non probability sampling*. Teknik penarikannya adalah dengan teknik Sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota

populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif

kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, sehingga semua populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel yang ditarik dalam penelitian ini adalah 70 orang.

### 3.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menampakkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Arikunto, 2010). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid atau sah mempunyai validitas rendah. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas adalah uji yang digunakan mengukur tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang dikerjakan dengan bantuan program SPSS. Menurut (Arikunto, 2010) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan sesuatu instrumen.” Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang ingin diukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran.

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: (Arikunto, 2010)

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
- $(\sum Y^2)$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Pengujian keberartian koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  terhadap  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut :

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ )
- Idha Apriliyani, 2019  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ )

**Tabel 3. 5**

**Tabel Interpretasi Nilai r Besarnya Nilai**

Besarnya Nilai r	Interprestasi
Antara 0,800-1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600-0,800	Tinggi
Antara 0,400-0,600	Sedang
Antara 0,200-0,400	Rendah
Antara 0,000-0,200	Sangat Rendah

3. Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor- skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dari prestasi yang sama.
4. Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :
5. Nilai t dibandingkan dengan harga  $t_{tabel}$  dengan  $dk = n-2$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$
6. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka soal tersebut valid
7. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka soal tersebut tidak valid

**Tabel 3. 6**

**Hasil Pengujian Validitas X1 (Lingkungan Kerja Non Fisik)**

No. Bulir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,439	0,361	Valid
2	0,617	0,361	Valid
3	0,610	0,361	Valid
4	0,558	0,361	Valid
5	0,518	0,361	Valid
6	0,458	0,361	Valid
7	0,527	0,361	Valid
8	0,532	0,361	Valid
9	0,597	0,361	Valid
10	0,586	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 for Window

**Tabel 3. 7**

**Hasil Pengujian Validitas X2 (Motivasi)**

No. Bulir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,726	0,361	Valid
2	0,469	0,361	Valid
3	0,551	0,361	Valid
4	0,623	0,361	Valid
5	0,582	0,361	Valid

6	0,499	0,361	Valid
7	0,452	0,361	Valid
8	0,582	0,361	Valid
9	0,434	0,361	Valid
10	0,748	0,361	Valid
11	0,492	0,361	Valid
12	0,534	0,361	Valid
13	0,641	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 for Window

**Tabel 3. 8**

**Hasil Pengujian Validitas Y (kinerja Karyawan)**

No. Bulir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,601	0,361	Valid
2	0,697	0,361	Valid
3	0,615	0,361	Valid
4	0,626	0,361	Valid
5	0,521	0,361	Valid
6	0,410	0,361	Valid
7	0,378	0,361	Valid
8	0,644	0,361	Valid
9	0,457	0,361	Valid
10	0,611	0,361	Valid
11	0,643	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 for Window

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda.

Menurut Suharsimi (Arikunto, 2010) bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya. Tujuan reliabilitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Koefisien *Alpha Cronback* ( $C\alpha$ ) merupakan statistik yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan

Idha Apriliyani, 2019

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

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

Keterangan:

$Ca$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir soal

$\sigma_{t^2}$  = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah:

$$\sigma_{t^2} = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N} \text{ (Arikunto, 2010)}$$

Keterangan:

$\sigma_{t^2}$  = Harga varians total

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

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

$N$  = 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*.

**Tabel 3. 9**

**Tingkat Reabilitas Berdasarkan Nilai Alpha**

Alpha	Tingkat Reabilitas
0,00-0,20	Kurang reliabel
0,20-0,40	Agak reliabel
0,40 - 0,60	Cukup reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat reliabel

*Sumber: (Arikunto, 2010)*

**Tabel 3. 10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Nilai $r_{hitung}$	Nilai Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,731	0,70	Reliabel
Motivasi	0,743	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,742	0,70	Reliabel

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 for Window*

### 3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.6.1 Rancangan 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 Boot Nilai Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan atau Pernyataan
Sangat Tinggi/sangat mudah/sangat puas/sangat baik/sangat lengkap	5
Tinggi/mudah/puas/baik/lengkap	4
Sedang/kurang puas/cukup	3
Rendah/tidak mudah/tidak puas/tidak baik/buruk/tidak tinggi	2
Sangat Rendah/sangat tidak mudah/sangat tidak puas/sangat tidak baik/sangat buruk	1

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

Idha Apriliyani, 2019

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

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

**Tabel 3. 12**  
**Rekapitulasi Perubahan Data**

Responden	Skor Item						Total
	1	2	3	4	...	N	
1							
2							
...							
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, dengan prosedur 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

#### **B. Analisis verifikatif**

Analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

### **3.6.2 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 :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

- 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.
- 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**

<b>Kriteria</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
<i>Scale Value</i>					

### 3.6.3 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* :

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

Sumber : (Sugiyono, 2016)

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.

**Tabel 3. 14**

#### **Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Kolerasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
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, 2016)

Idha Apriliyani, 2019

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

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

### 3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier ganda (*multiple*). Menurut (Sugiyono, 2016), “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).”

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi mutipel adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi ganda/multipel adalah normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data masing-masing variabel penelitian. Menurut (Sugiyono, 2016) bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujiann hipotesis tidak bisa menggunakan statistic parametris. Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dimana data diambil berdistribusi normal dan dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier multipel. Penelitian ini melakukan uji normalitas pada 20 sampel dan sebaran data yang dihasilkan terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu dari kiri bawah ke kanan atas sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

#### 2. *Method Successive Interval* (MSI)

Mengingat skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Maka skala ordinal tersebut harus dirubah kedalam bentuk skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan *statistic parametric* dengan menggunakan *Method Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap jawaban, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- d. Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas Z untuk setiap pilihan jawaban.

Idha Apriliyani, 2019

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

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

$$f(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}Z^2}$$

- e. Hitung *scale value* (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Scale Value} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

- f. Hitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Score} = \text{Scale value} + |\text{Scale Value}_{\text{minimum}}| + 1$$

### 3. Persamaan Regresi dan Interpretasi

Berdasarkan tujuan penelitian, variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja ( $Y$ ). Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan regresi yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

$Y$  = variabel tak bebas

$a$  = bilangan berkonstanta

$b$  = koefisien arah garis

$X_1$  = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

$X_2$  = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi mutipel adalah sebagai berikut:

- 1) Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien  $a$ ,  $b_1$  dan  $b_2$  yaitu:

a.	$\sum Y = a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$
b.	$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$
c.	$\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$

(Sugiyono, 2016)

- 2) Setelah harga  $a$ ,  $b_1$  dan  $b_2$  diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda masing-masing variabel independen dan variabel

$$R_y(1,2) = \frac{b_1 \sum X_1y + b_2 \sum X_2y}{\sum Y^2}$$

(Sugiyono, 2016)

- 3) Selanjutnya untuk uji keberartian regresi multipel dicari  $F_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ .
- 4) Menguji signifikansi secara parsial antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

### 3.7.6 Uji Hipotesis (Uji f dan Uji t)

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. 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 secara simultan pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat menggunakan rumus uji F berikut ini:

$$f_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

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

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk)= (n-k-1)
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

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

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara parsial peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi uji T (t-test) sebagai berikut:

Dimana :

$t$  = distribusi  $t$

$r$  = 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  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

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

1) Hipotesis pertama

- $H_0: \rho = 0$ , 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.

2) Hipotesis Kedua

- $H_0: \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan
- $H_1: \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan