

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat variabel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2017, hal. 38) variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dalam penelitian ini dikemukakan dua macam variabel yang akan diteliti, yaitu :

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017, hal. 39) 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 : **“Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁)” dan “Motivasi (X₂)”**

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017, hal. 39) 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 (Y)”**.

3.2. Metode dan Desain Penelitian

3.2.1. Jenis dan Metode Penelitian

Variabel – variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karayawan" 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 Industri Pangan PT X Kabupaten Garut.

3.2.2. Desain Penelitian

Menurut Arikunto (2014, hal. 90) Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan. Sehingga dapat diketahui antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Oleh karena itu, desain kausalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel satu dengan variabel lainnya, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan desain penelitian kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antara lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan Industri Pangan PT X Kabupaten Garut.

3.3. Operasional Variabel

Berdasarkan judul usulan penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Industri Pangan PT X Kabupaten Garut”. Terdapat tiga variabel yang akan di analisis hubungannya, yaitu:

1. Variabel X1, yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik yang terdiri dari Kebijakan yang Baik, Manajer yang Berkemampuan, Karyawan yang Kompeten, Rekan Kerja yang Bersahabat, Simbol Status yang Pantas, Kondisi Kerja.
2. Variabel X2, yaitu Motivasi yang terdiri dari *Need for Achievement*, *Need for Power*, *Need for Affiliation*.

3. Variabel Y, yaitu Kinerja yang terdiri dari *Quality, Quantity, Timesliness, Coss Effectiveness, Need Supervision, Interpersonal Impact.*

Tabel 3. 1
Operasional Variabel (X1)
Lingkungan Kerja Non Fisik

Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala
<p>lingkungan Kerja Non Fisik (X1)</p> <p>Menurut (R. Wayne Mondy, 2016 : 62) lingkungan kerja non fisik yang 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.</p>	1. Kebijakan	a. Memberikan insentif yang sesuai	• Tingkat kesesuaian insentif yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
		b. Memberikan kesempatan terhadap karyawan untuk meningkatkan potensi yang dimilikinya.	• Tingkat besarnya kesempatan karyawan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki	Ordinal
		c. Menciptakan dan memelihara kondisi kerja yang baik	• Tingkat frekuensi sosialisasi dalam menciptakan dan memelihara kondisi kerja yang baik	Ordinal
	2. Manajer yang berkompeten	a. Dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada serta pembagian sistem kerja yang terorganisir	• Tingkat pengaturan unit kerja di perusahaan ini tertata rapi	Ordinal
			• Tingkat Penerapan sistem kerja pada setiap unit kerja di perusahaan ini sangat sistematis	Ordinal
			• Tingkat Atasan selalu menyediakan waktu untuk membantu bawahan dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan	Ordinal
			• Tingkat Atasan yang selalu mendengarkan masukan dari karyawannya	Ordinal
	3. Karyawan yang berkompeten	a. Karyawan yang berkemampuan dan tanggungjawab.	• Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya	Ordinal
			• Tingkat tanggungjawab karyawan dalam bekerja	Ordinal
			• Tingkat kejujuran dan konsisten dalam bekerja	Ordinal
	4. Rekan kerja yang bersahabat	• Komunikasi dan kerja sama yang baik antar rekan kerja	• Tingkat komunikasi antar rekan kerja	Ordinal
			• Tingkat kerja sama antar rekan kerja	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • Saling mendukung antar rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat memberi dukungan antar sesama rekan kerja 	Ordinal
	5. Simbol status yang diharapkan	a. Fasilitas pendukung lainnya yang diberikan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat peralatan yang disediakan 	Ordinal
		b. Kenyamanan dan keamanan karyawan dalam penggunaan fasilitas yang disediakan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keamanan dan kenyamanan karyawan dalam menggunakan fasilitas 	Ordinal
	6. Kondisi kerja	a. 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. 2
Operasional Variabel (X2)

Motivasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi (X2) Menurut McClelland dalam (Robbins 2018) “motivasi merupakan kebutuhan pencapaian, kekuatan, dan hubungan yang mendorong seseorang dalam suatu arah tertentu”	1. Kebutuhan akan prestasi (<i>Need for Achievement</i>)	a. Dorongan mengembangkan kreativitas	• Tingkat dorongan karyawan untuk mencari pengetahuan agar dapat berprestasi	Ordinal
			• Tingkat dorongan karyawan mencoba berbagai cara alternatif untuk meraih keberhasilan	Ordinal
		b. Antusias untuk berprestasi tinggi	• Tingkat dorongan karyawan untuk berprestasi yang tinggi	Ordinal
			• Tingkat dorongan karyawan dalam melakukan persaingan untuk meraih prestasi	
		c. Berani mengambil risiko	• Tingkat dorongan karyawan berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
			• Tingkat dorongan karyawan untuk menetapkan tujuan yang sulit dijangkau.	Ordinal
	d. Timbal balik atas pekerjaan	• Tingkat dorongan karyawan mencari timbal balik atas perbuatannya dalam bekerja	Ordinal	
	2. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>Need for Power</i>)	a. Mempengaruhi dan mengendalikan orang lain	• Tingkat dorongan karyawan untuk lebih efektif mengajak orang lain mengikuti dirinya.	Ordinal
			• Tingkat dorongan karyawan percaya diri ketika memberi arahan kepada orang lain dalam pekerjaan orang lain dalam pekerjaannya.	Ordinal
		b. Berperan aktif	• Tingkat dorongan karyawan berperan aktif di organisasi	Ordinal

			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dorongan karyawan untuk bekerja lebih baik dalam bidangnya. 	Ordinal
		c. Rasa Senang	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dorongan karyawan senang mendapatkan kesempatan untuk dikenal secara luas • Tingkat dorongan karyawan untuk dapat memegang kendali pada sebuah organisasi atau kelompok 	
	3. Kebutuhan untuk afiliasi (<i>Need for Affiliation</i>)	a. Hubungan persahabatan dan interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dorongan untuk bekerja secara <i>team</i> • Tingkat dorongan untuk bersosialisasi dengan rekan kerja • Tingkat dorongan untuk memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja 	Ordinal
				Ordinal

Tabel 3. 3
Operasional Variabel (Y)
Kinerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala
Kinerja (Y) Menurut Bernardin & Russell (2013) <i>“Performance as defines as the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a specified time period”.</i>	1. <i>Quality</i>	a. Akurasi	• Tingkat pencapaian target kerja karyawan sesuai standar kerja	Ordinal
		b. Ketelitian	• Tingkat ketelitian hasil kerja karyawan	Ordinal
		c. Kerapian	• Tingkat kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	2. <i>Quantity</i>	a. Kuantitas	• Tingkat pencapaian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	Ordinal
		3. <i>Timeliness</i>	a. Efektivitas kerja karyawan	• Tingkat efektivitas kerja karyawan
	b. Ketepatan penyelesaian pekerjaan		• Tingkat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Ordinal
	4. <i>Coss Effectiveness</i>	a. Penggunaan sarana dan prasarana	• Tingkat efektivitas menggunakan sarana yang disediakan	Ordinal
		b. Pemeliharaan sarana	• Tingkat kemampuan menjaga dan memelihara sarana yang diberikan	Ordinal
	5. <i>Need Supervision</i>	a. Inisiatif dalam melakukan pekerjaan	• Tingkat kemampuan inisiatif dalam melakukan pekerjaan	Ordinal

		b. Kemandirian dalam melakukan pekerjaan	• Tingkat kemandirian dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
	6. <i>Interpersonal Impact</i>	a. Hubungan dengan sesama rekan kerja	• Tingkat hubungan dengan sesama rekan kerja	Ordinal
		b. Bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	• Tingkat kemampuan bekerja sama dalam melakukan pekerjaan	Ordinal

3.4. Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data Sugiyono (2017, hal. 137). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan, yaitu dengan wawancara secara langsung serta penyebaran angket kepada karyawan maupun pihak yang berwenang di Industri Pangan PT X Kabupaten Garut.

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2017, hal. 137) merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 3. 4
Jenis dan Sumber Data

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1.	Data Penilaian Kinerja Karyawan tahun 2015 s.d 2019	Sekunder	HRD PT X Kabupaten Garut
2.	Tanggapan Karyawan Industri Pangan PT X Kabupaten Garut mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik masing individu pada PT X Kabupaten Garut.	Primer	Karyawan PT X Kabupaten Garut
3.	Tanggapan Karyawan PT X Kabupaten Garut mengenai Motivasi masing individu pada PT X Kabupaten Garut.	Primer	Karyawan PT X Kabupaten Garut
4.	Tanggapan Karyawan PT X Kabupaten Garut mengenai Kinerja masing individu pada PT X Kabupaten Garut.	Primer	Karyawan PT X Kabupaten Garut

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung kepada karyawan Industri Pangan PT X Kabupaten Garut, menggunakan cara :

- a. Wawancara

Teknik pengumpulan data 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.

- b. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk tulisan. Menurut Sugiyono (2017, hal. 142) kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya sebagai wujud memperoleh data.

- Pada kuesioner variabel lingkungan kerja non fisik (X1) responden menilai mereka sendiri berdasarkan persepsi responden itu sendiri.
- Pada kuesioner variabel motivasi (X2) responden menilai mereka sendiri berdasarkan persepsi responden itu sendiri.
- Pada kuesioner variabel kinerja (Y) responden menilai mereka sendiri berdasarkan persepsi responden itu sendiri.

c. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dan informasi dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku, dan literatur lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu motivasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja guna memperoleh data – data yang dapat dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

3.5. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017, hal. 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Industri Pangan PT X Kabupaten Garut sebanyak 93 karyawan.

Tabel 3. 5
Data Populasi Karyawan Industri Pangan PT X Kabupaten Garut

No.	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Manajer	1
2	HRD	2
3	Keamanan	7
4	Produksi dan Sanitasi	55
5	Gudang	11
6	Teknik	7
7	Administrasi	3
8	Laboratorium	7
Total		93

Sumber : Bagian HRD Industri Pangan PT X Kabupaten Garut

3.5.2. Sampel

Untuk mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian dikarenakan populasi yang diteliti berjumlah besar dan sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan data yang ada, jumlah karyawan Industri Pangan PT X Kabupaten Garut yang berjumlah 93 orang, maka yang akan dijadikan sampel adalah seluruh karyawan di PT X Kabupaten Garut dengan menggunakan sampel jenuh.

3.5.3. Teknik Penarikan Sampel

Adapun dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017, hal. 81) *non probability sampling* yang meliputi *sampling* sistematis, kuota, *oksidental*, *purposive*, jenuh, *snowball*. Salah satu yang dipakai dalam teknik *sampling* ini yaitu *sampling* Jenuh. *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 ialah *sensus*, sehingga semua populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel yang ditarik dalam penelitian ini adalah 93 orang.

3.6. Uji Instrumen Penelitian

3.6.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menampakkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen, (Arikunto, 2014). 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 (2014, hal. 211), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan sesuatu instrumen.” Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang ingin di ukur, 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, 2014)

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

Keputusan pengujian validitas item didasarkan sebagai berikut:

1. Item pertanyaan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item pertanyaan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Tabel 3. 6
Tabel Interpretasi Nilai r Besarnya Nilai r

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 - 1,000	Tinggi
Antara 0,600 - 0,800	Cukup
Antara 0,400 - 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 - 0,400	Rendah
Antara 0,000 - 0,400	Sangat Rendah

Sumber: Suharsimi Arikunto, 2014

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_{table} dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$
6. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal tersebut valid
7. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka soal tersebut tidak valid

Tabel 3. 7
Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kebijakan				
1	Sistem imbalan yang saya terima, diberikan secara adil dan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,565	0,444	Valid
2	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki.	0,488	0,444	Valid
3	Sering terjadinya interaksi social atasan dengan bawahan atau sesama rekan kerja di lingkungan kerja perusahaan hingga saya merasa nyaman di perusahaan	0,564	0,444	Valid
Manajer yang berkompeten				
4	Pengaturan unit kerja di perusahaan ini tertata rapi dan jelas	0,549	0,444	Valid
5	Penerapan sistem kerja pada setiap unit kerja di perusahaan ini sangat sistematis	0,552	0,444	Valid
6	Atasan selalu menyediakan waktu untuk membantu bawahan dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan	0,663	0,444	Valid
7	Atasan yang selalu mendengarkan masukan dari karyawannya	0,682	0,444	Valid
Karyawan yang Berkompeten				
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik untuk mencapai hasil yang baik.	0,725	0,444	Valid
9	Saya selalu bertanggung jawab atas langkah yang di ambil dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,448	0,444	Valid
10	Saya selalu jujur dan konsisten dalam menyelesaikan target pekerjaan	0,473	0,444	Valid
Rekan Kerja yang Bersahabat				
11	Sering terjadinya komunikasi dan terbuka jika ada masalah yang dihadapi sehingga dapat diselesaikan secara bersama	0,604	0,444	Valid
12	Saling bekerja sama (kerja tim) dalam menyelesaikan pekerjaan serta kendala yang dihadapi	0,805	0,444	Valid
13	Rekan kerja saling mendukung satu sama lain hingga tercipta hubungan yang baik.	0,548	0,444	Valid
Simbol status yang diharapkan				
14	Sarana dan prasarana di perusahaan sangat memadai sehingga bekerja menjadi lebih giat	0,792	0,444	Valid

15	Fasilitas yang di sediakan di perusahaan selalu di cek hingga selama bekerja merasa sangat aman dan nyaman dalam menggunakannya.	0,580	0,444	Valid
Kondisi kerja				
16	Nyaman dalam menjalankan tugas tanpa ada beban yang dirasakan karena kondisi kerja yang nyaman	0,485	0,444	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26.0 for windows

Pada tabel 3.7, terlihat bahwa hasil pengujian validitas untuk pertanyaan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik adalah valid, dikarenakan hasil r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel.

Tabel 3. 8
Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X2)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Need for Achievement (Kebutuhan akan Prestasi)</i>				
1	Tingkat dorongan saya dalam mencari lebih banyak pengetahuan agar dapat berprestasi pada perusahaan	0,511	0,444	Valid
2	Tingkat dorongan saya dalam mencoba berbagai jalan alternatif untuk meraih keberhasilan.	0,663	0,444	Valid
3	Tingkat dorongan saya untuk dapat berprestasi tinggi di perusahaan	0,864	0,444	Valid
4	Tingkat dorongan saya dalam melakukan persaingan untuk meraih prestasi	0,615	0,444	Valid
5	Tingkat dorongan saya berani dalam menanggung resiko terhadap segala kemungkinan yang terjadi dari tindakan pekerjaan yang dilakukan	0,651	0,444	Valid
6	Tingkat dorongan saya dalam menetapkan tujuan yang sulit dijangkau	0,504	0,444	Valid
7	Tingkat dorongan saya untuk mencari timbal balik (apresiasi) atas prestasi kerja yang anda hasilkan.	0,508	0,444	Valid
<i>Need for Power (Kebutuhan akan Kekuasaan)</i>				
8	Tingkat dorongan saya dalam mengajak oranglain secara efektif untuk mengikuti diri anda.	0,457	0,444	Valid
9	Tingkat dorongan saya ketika memberi arahan, ataupun saran dan masukan kepada rekan kerja anda dalam pekerjaannya. (merasa percaya diri)	0,478	0,444	Valid
10	Tingkat dorongan saya dalam berperan aktif di perusahaan.	0,543	0,444	Valid
11	Tingkat dorongan saya untuk berperan aktif dalam bidang pekerjaan.	0,677	0,444	Valid
12	Tingkat dorongan saya dalam mencari kesempatan untuk dikenal secara luas.	0,528	0,444	Valid
13	Tingkat dorongan saya untuk dapat mengendalikan sebuah organisasi atau kelompok.	0,499	0,444	Valid
<i>Need for Affiliation (Kebutuhan akan berafiliasi)</i>				
14	Tingkat dorongan saya untuk bekerja sama secara <i>team</i> .	0,533	0,444	Valid
15	Tingkat dorongan saya untuk bersosialisasi/berinteraksi dengan rekan kerja tentang berbagai hal	0,609	0,444	Valid

16	Tingkat dorongan saya untuk menjalin atau membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.	0,556	0,444	Valid
----	--	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26.0 for windows

Pada tabel 3.8 juga terlihat sama dengan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) bahwa semua pertanyaan dari variabel Motivasi (X2) dinyatakan valid. Dikarenakan r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 3. 9
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Quality (Kualitas)				
1	Hasil kerja yang telah dilakukan, sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan	0,651	0,444	Valid
2	Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	0,717	0,444	Valid
3	Selalu tertata dan rapi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,848	0,444	Valid
Quantity (Kuantitas)				
4	Hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,585	0,444	Valid
Timesliness (Ketepatan waktu)				
5	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,691	0,444	Valid
6	Selalu memanfaatkan waktu kerja dengan bijak dan efisien	0,542	0,444	Valid
Cost Effectiveness (Efektivitas Biaya)				
7	Menggunakan sarana yang disediakan secara efektif	0,662	0,444	Valid
8	Selalu menjaga dan memelihara sarana yang diberikan	0,630	0,444	Valid
Need for Supervision (Kebutuhan Pengawasan)				
9	Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah (Inisiatif)	0,492	0,444	Valid
10	Melakukan pekerjaan dengan mandiri	0,518	0,444	Valid
Interpersonal Impact (Pengaruh Interpersonal)				
11	Saya selalu mentaati peraturan tata tertib selama bekerja	0,754	0,444	Valid
12	Saya selalu bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan	0,675	0,444	Valid
13	Hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja	0,600	0,444	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26.0 for windows

Pada tabel 3.9 sama halnya dengan Variabel X1 dan X2 bahwa seluruh instrumen pertanyaan variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid. Berdasarkan pengujian ketiga variabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pertanyaan dari ketiga variabel tersebut dinyatakan valid, dikarenakan hasil perhitungan r hitung seluruhnya lebih besar dibandingkan r tabel.

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 Arikunto (2014, hal. 221) 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 memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

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

Keterangan:

$C\alpha$ = 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

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 26.0 for windows*.

Tabel 3. 10
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
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, 2014)

Tabel 3. 11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,871	0,70	Sangat Reliabel
2.	Motivasi	0,860	0,70	Sangat Reliabel
3.	Kinerja	0,871	0,70	Sangat Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26.0 for windows

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 3.11 di atas, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel merupakan instrumen yang reliabel. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel. Dengan hasil perhitungan program SPSS yang ditunjukkan hasilnya di dalam tabel di atas bahwa $\text{Alpha} > 0,700$ yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

3.7. Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1. 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. 12
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan atau Pernyataan
Sangat dalam/ sangat berat/ sangat tinggi/ sangat sesuai	5
Dalam/ berat / tinggi / sesuai /	4
Sedang / cukup berat / sedang / kurang sesuai	3
Tidak mendalami / tidak berat / rendah / tidak sesuai	2
Sangat tidak mendalami / sangat tidak berat / sangat rendah / sangat tidak sesuai	1

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

Tabel 3. 13
Rekapitulasi Pengubahan 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 peneliti menggunakan 2 macam analisis, yaitu :

A. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X1, X2 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

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

- Menentukan kontinum tertinggi dan terendah.

Tinggi : ST x JB x JR

Sedang : SS x JB x JR

Rendah: SR x JB x JR

Dimana :

ST = Skor Tertinggi

SS = Skor Sedang

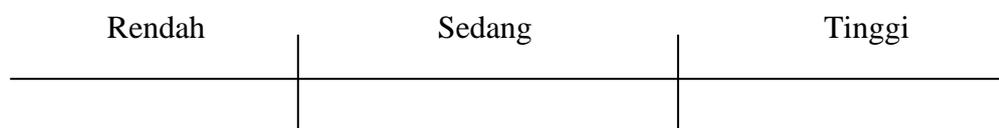
SR = Skor Rendah

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- d. Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan kedalam garis kontinum dibawah ini:.



Gambar 3. 1 **Contoh Garis Kontinum Penelitian**

B. Analisis Verifikatif

Analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

3.7.2. 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 :

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

Skala 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

h. 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. 14
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 +

Secara teknis untuk mentransformasikan data menjadi skala interval akan dibantu dengan aplikasi *Microsoft Office Excel* dengan menggunakan fasilitas *Method of Successive Interval (MSI)*.

3.7.3. Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis koefisien korelasi yang bertujuan menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu (Arikunto, 2014). Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja non Fisik (X1) dan Motivasi (X2), sedangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas (X1 dan X2) 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 (2017)

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien validitas antara x dan y
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

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y, nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas : $-1 < r < + 1$. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif / korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

- 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. 15
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	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2017)

3.7.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier ganda (multipel). Menurut Sugiyono (2017), “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih valid independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”.

Langkah – langkah yang dilakukan dalam analisis regresi multipel 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 (2017) bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik 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 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 statistik parametric dengan menggunakan *Method Successive Interval (MSI)*. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:

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

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

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

Scale Value

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

- 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 Non Fisik (X1) dan Motivasi (X2) 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:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

- Y = variabel tak bebas
- a = bilangan konstanta
- 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 multipel adalah sebagai berikut:

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

<p>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. $\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$</p>

(Sugiyono 2017)

- 2) Setelah harga a , b_1 , b_2 diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda masing-masing variabel independen dan variabel dependen dengan rumus berikut:

$$R_{y(1,2)} = \frac{b_1 \sum X_1 y + b_2 \sum X_2 y}{\sum y^2}$$

(Sugiyono, 2017)

- 3) Selanjutnya untuk uji keberartian regresi multiple dicari F_{tabel}
- 4) Menguji signifikansi secara parsial antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

3.7.5. 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. 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 berganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien dan 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.

i. 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.

ii. 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.

iii. Hipotesis Ketiga

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

- $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

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

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

Keterangan:

t = Distribusi t

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n= banyaknya sampel dalam penelitian

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.