

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Van Hengel Catering yang merupakan usaha jasa katering yang menyediakan berbagai macam pilihan menu makanan yang khusus makan Nusantara Indonesia yang menjadi keunggulan dari katering tersebut, Van Hengel Catering terletak di Jln. Belitung No.3 Bandung.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Van Hengel Catering. Variabel bebas (*independent variable*) adalah Motivasi Kerja (X_1) yang terdiri dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dan Lingkungan kerja (X_2) yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Serta yang menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja Karyawan (Y) yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, kreativitas, pengetahuan kerja dan kerja sama.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut (Kasiram, 2008, hlm. 148) kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis mengenai yang ingin diketahui. Penelitian deskriptif yang bertujuan untuk memdeskripsikan, memberi gambaran secara sistematis, factual dan akurat, mengatasi fakta-fakta, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki tanpa menghubungkan variabel lain (Malhotra, 2010, hlm. 562) yang artinya untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Van Hengel Catering.

Penelitian verifikatif atau disebut penelitian kualitas merupakan penelitian yang menguji kebenaran hubungan kausal yaitu hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen (Malhorta, 2010, hlm. 562). Pada penelitian ini akan diuji kebenaran hipotesis dengan melakukan pengumpulan data lapangan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Van Hengel Catering. Metode penelitian yang digunakan juga adalah metode *explanatory survey* yang dilakukan untuk mendapatkan wawasan untuk mengeksplorasi suatu masalah yang dihadapi manajemen atau para peneliti (Halhorta, 2010, hlm. 287). Penelitian eksplanatori untuk menjelaskan hubungan antar dua variabel atau lebih (Silalahi)

3.3 Operasionalisasi Variabel

Suatu variabel yang sebenarnya adalah konsep yang mempunyai variasinilai, oleh sebab itu diperlukan operasionalisasi variabel. Operasionalisasi tersebut diperlukan untuk menjembatani perbedaan antara variabel teoritis yang

menggunakan istilah abstrak dengan variabel empiris yang terobservasi secara inderawi (Wardhono, 2005). Menurut Nan Lin (dalam Ulber Silalahi, 1999, hlm. 6) operasionalisasi adalah mengubah *abstract item* menjadi *empirical item* dengan maksud untuk menghubungkan teori dan fakta. Bahwa pengukuran tersebut menghubungkan masalah penelitian dan penjelasan yang diformulasikan secara teoritikal dengan cara yang dikumpulkan dari realitas melalui observasi empiris.

Berdasarkan pernyataan diatas disimpulkan bahwa operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Maka dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yang digunakan yaitu:

1. Variable Bebas/*Independent* (Variabel X)

Menurut Sugiyono (2017, hlm. 68) variable bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas adalah variable stimulus atau variable yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

2. Variable Tergantung/*Dependent* (Variabel Y)

Variabel tergantung merupakan variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. (Sugiyono, 2017, hlm. 68), mengemukakan bahwa variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

Variable dalam penelitian ini diarahkan pada variable motivasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Model skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variable penelitian adalah dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian sosial yang terjadi (Ridwan dan Akon, 2010, hlm. 16). Pengukuran variable diwujudkan dalam konsep operasional variable yang dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variable	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
1	Motivasi Kerja (X_1)	Motivasi kerja adalah sikap seseorang agar memiliki rasa semangat dan ketekunan dalam	Faktor Intrinsik	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu yang berubah-ubah	Interval
				Adanya penghargaan	Interval

		mencapai tujuan (Robbins & Judgue, 2015)		(reward) untuk karyawan berprestasi	
				Tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval
			Faktor Ekstrinsik	Waktu ketepatan dalam pemberian gaji pada karyawan	Interval
				Keinginan karyawan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi	Interval
2	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah kondisi yang dihadapi saat berkerja serta mengatur pekerjaan secara peorangan maupun kelompok (Sedarmayati, 2011)	Lingkungan Fisik	Ruang lingkup berkerja aman dan nyaman	Interval
				Peralatan yang memadai untuk berkerja	Interval
			Lingkungan no Fisik	Antara rekan kerja memiliki komunikasi baik	Interval
				Terciptanya hubungan baik karyawan dan atasan	Interval
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu pencapaian hasil kerja karyawan dalam kurung waktu yang ditentukan	Kuantitas kerja	Pencapaian jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode tertentu	Interval
			Kualitas kerja	Kualiatas yang dihasilkan sesuai syarat-syarat yang telah	Interval

		(Cardoso Gomes, 2003)		ditetapkan dan kesiapnya	
			Pengetahuan kerja	Luasnya pengetahuan dalam bekerja dan keterampilan	Interval
			Kreatif	Keahlian dalam gagasan serta mampu menyelesaikan persoalan yang timbul	Interval
			Kerja sama	Mampu bekerja dengan orang lain	Interval
			Dapat diandalkan	Tidak diragukan dalam kehadiran bekerja	Interval
			Inisiatif	Semangat dalam mengerjakan tugas baru untuk meningkatkan rasa tanggung jawab bekerja	Interval
			Kualitas pribadi	Perilaku dan sikap secara individu	Interval

3.4 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Menurut (Sugiyono, 2017, hlm. 137) bahwa terdapat dua jenis data yaitu primer dan sekunder, data primer adalah sumber data yang didapat secara langsung sedangkan data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung seperti orang lain atau lewat dokumen.

Data primer didapatkan peneliti melalui teknik pengumpulan data berupa wawancara dan penyebaran kuesioner kepada sumber data yaitu karyawan Narda Pesta. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari artikel, jurnal serta situs internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan, berikut secara jelasnya mengenai sumber data yang digunakan, dalam table 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jenis dan Sumber Data

Syafira Mutiara Sandy, 2021

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI VAN HENGEL CATERING BANDUNG

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

Data	Sumber Data	Jenis Data
Gambaran Karyawan Van Hengel Catering	<p>Wawancara dan kuesioner untuk pihak management Van Hengel <i>Catering</i> dengan skala sangat baik, baik, cukup, jelek, sangat jelek, berikut lampiran pertanyaan kuesioner:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dapat penyelesaian pekerjaan dengan target yang beragam 2. Karyawan mampu penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang terbatas 3. Selalu pemberian <i>reward</i> bagi karyawan berprestasi 4. Jenis <i>reward</i> yang diberikan perusahaan 5. Tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan 6. Karyawan saling membantu dalam bekerja 7. Ketepatan waktu dalam pembayaran gaji karyawan 8. Kesesuaian dalam pembayaran gaji karyawan 9. Kejelasan jenjang karir dalam perusahaan 10. Peluang dalam jenjang karir perusahaan 11. Diberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja 12. Menyediakan perlengkapan P3K 13. Memberikan kelengkapan dan kesesuaian peralatan kerja 14. Kesesuaian fisik lingkungan kerja dengan pekerjaan yang dilakukan 15. Komunikasi antar karyawan 16. Kerjasama antar karyawan 17. Hubungan antar atasan dan bawahan 18. Perilaku terhadap semua karyawan 19. Karyawan mampu menyelesaikan target kerja tepat waktu 20. Memberikan hasil kerja yang optimal 21. Karyawan menguasai tugas kerja 22. Tingkat inisiatif dan kreatifitas dalam menyelesaikan target kerja 23. Tingkat kerjasama tim dalam menyelesaikan target kerja 	Primer

	<p>24. Tingkat kehadiran kerja bila ada urgensi lain</p> <p>25. Karyawan memiliki rasa keinginan dan kemampuan mengerjakan target kerja baru</p> <p>26. Tingkat kesopanan, prilaku, dan tutur bicara</p>	
Kuesioner Penelitian	<p>Kuisisioner kepada karyawan Van Hengel <i>Catering</i> dengan skala sangat baik, baik, cukup, jelek dan sangat jelek, berikut lampiran pernyataannya:</p> <p>Variable motivasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat penyelesaian pekerjaan dengan target yang beragam 2. Tingkat penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang terbatas 3. Frekuensi pemberian <i>reward</i> bagi karyawan berprestasi 4. Jenis <i>reward</i> yang diberikan perusahaan 5. Tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan 6. Tanggung jawab atas pekerjaan rekan kerja 7. Ketepatan waktu dalam pembayaran gaji karyawan 8. Kesesuaian dalam pembayaran gaji karyawan 9. Kejelasan jenjang karir dalam perusahaan 10. Pontesi jenjang karir dalam perusahaan <p>Variable lingkungan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja 2. Tersedia perlengkapan P3K 3. Kelengkapan dan kesesuai peralatan kerja 4. Kesesuaian fisik lingkungan kerja dengan pekerjaan yang dilakukan 5. Komunikasi antar rekan kerja 6. Kerjasama antar rekan kerja 7. Hubungan antar atasan dan bawahan 8. Perilaku terhadap semua karyawan <p>Variable Kinerja Karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan target kerja 2. Keoptimalan hasil kerja 3. Penguasaan tugas kerja 	Primer

	4. Tingkat kreatifitas dalam menyelesaikan target kerja 5. Kerjasama tim dalam menyelesaikan target kerja 6. Tingkat kehadiran kerja bila ada urgensi lain 7. Keinginan dan kemampuan mengerjakan target kerja baru 8. Tingkat kesopanan, prilaku, dan tutur bicara terhadap rekan kerja maupun atasan	
Pengguna Jasa Van Hengel Catering	1. Pemerintah 2. Bank atau Perusahaan 3. Perorangan	Sekunder
Penilaian Kinerja Karyawan	Penilaian kinerja karyawan Van Hengel Catering pada tahun 2015-2020 dengan rata-rata keseluruhan yaitu: 2015 sebesar 81,37 2016 sebesar 79,62 2017 sebesar 77,12 2018 sebesar 74,37 2019 sebesar 67,25 Hasil dari rata-rata penilaian kinerja karyawan Van Hengel Catering berdasarkan aspek yang telah ditentukan oleh pihak Van Hengel Catering, selama lima tahun terakhir yang dimana terjadinya penurunan kinerja pada karyawannya	Sekunder
Profil, Sejarah, Struktur Organisasi	Van Hengel Catering adalah pelayanan jasa makanan dan minuman dengan menu nusantara yang menjadi ikon mereka yang beralamat di Jl. Belitung No.3, Van Hengel Catering merupakan anak perusahaan dari Panghegar Group. Bentuk struktur organisai dari Van Hengel Catering pertaman dipimpin oleh Presiden Direktur yang dibawahhi oleh Direktur atau <i>Executife Chef</i> , pada bagian kitchen dipimpin oleh Sous Chef kemudian <i>Chef de partie</i> , commis, cook helper, bagian Steward terdiri dari <i>Chief</i> steward dan steward. Pada bagian opersional dipimpin oleh Operasional Manger, service dan driver. Untuk bagian yang mengatuk pemberkasan terdiri dari admin, purchasing dan marketing.	Sekunder

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik sampling

3.5.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017, hlm. 2) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut (Arikunto, 2010, hlm 173) mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi yang dimaksud pada penelitian ini adalah seluruh calon responden baik pimpinan dan karyawan yang berjumlah 32 orang.

3.5.2 Sampel

Menurut (Malhorta, 2010, hlm. 376) sampel adalah sebagian dari karakteristik populasi. Ukuran sampel merupakan sekumpulan anggota dalam sampel yang karakteristiknya diteliti. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapat dengan mengambil sampel atau teknik sampel *noproability sampling* dengan mengambil teknik sampling jenuh.

Sampling jenuh adalah teknik yang pengumpulan sampelnya dalam jumlah yang relative kecil, yaitu kurang dari 30 orang atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain adalah sampel jenuh di mana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017, hlm. 81) sedangkan menurut (Arikunto, 2010, hlm. 109) jumlah sampel yang kurang dari seratus, penelitiannya di ambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Berdasarkan jumlah populasi karyawan di Van Hengel kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasinya yaitu 32 orang karyawan Van Hengel Catering.

3.6 Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan guna memperoleh data yang relevan, sebagai mana pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi (Sugiyono, 2017, hlm. 2) Untuk memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui:

a. Studi Lapangan

Studi lapangan yang dilakukan untuk mendapatkan data dan informasi secara langsung dengan cara:

- a. Observasi, di mana peneliti terjun langsung ke sumber penelitian untuk mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan lewat pengamatan langsung pada karyawan di Van Hengel Catering.
- b. Wawancara, di mana peneliti melakukan wawancara dengan pimpinan sekaligus pemilik dari Van Hengel mengenai permasalahan yang akan diteliti
- c. Kuisioner, sebagai set pertanyaan yang logis yang berhubungan dengan masalah penelitian yang setiap pertanyaannya merupakan jawaban yang mempunyai

makna dalam menguji hipotesis, meliputi pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh karyawan Van Hengel Catering.

- d. Dokumentasi, segala dokumen yang berkaitan mengenai kelangsungan penelitian yang meliputi profil dan dokumen lain yang khusus mengenai Van Hengel Catering

b. Studi Pustaka

Merupakan pengumpulan data dengan cara mempelajari dari berbagai sumber seperti: jurnal, buku, artikel online maupun offline, dan data dari penelitian terdahulu. Dengan maksud dan tujuan untuk menyiapkan sebagai sumber penelitian.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur sebuah fenomena baik alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2014, hlm. 134). Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam dan sosial.

Instrumen pada penelitian ini berupa angket (kuesioner), dimana terdapat tiga variable yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Skala Likert yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui hasil data yang akurat. Skala Likert digunakan untuk mengetahui sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014, hlm. 134). Penelitian ini menggunakan jenis instrumen angket (kuesioner) dengan pemberian skor sebagai berikut:

SB = Sangat Baik	diberi skor 5
B = Baik	diberi skor 4
C = Cukup	diberi skor 3
J = Jelek	diberi skor 2
SJ = Sangat Jelek	diberi skor 1

Agar mendapat hasil pada penelitian ini memuaskan, dilakukan penyusunan rancangan kisi-kisi instrumen penelitian. Kisi-kisi instrumen penelitian bertujuan untuk menunjukkan keterkaitan antara variable yang diteliti dengan sumber data atau teori yang diambil (Arikunto, 2006, hlm. 162).

Setiap variable dalam penelitian ini akan diberikan penjelasan, selanjutnya menentukan indikator yang akan diukur, sehingga menjadi item pernyataan, seperti terlihat pada tabel 3.3 dibawah ini:

Tabel 3.3

Kisi-Kisi Intrumen Penelitian Karyawan

Variable Penelitian	Indikator	No. Item
Motivasi Kerja (X_1)	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target	1,2

	waktu yang berubah-ubah	
	Adanya penghargaan (<i>reward</i>) untuk karyawan berprestasi	3,4
	Tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	5,6
	Waktu ketepatan dalam memberikan gaji pada karyawan	7,8
	Keinginan karyawan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi	9,10
Lingkungan Kerja (X ₂)	Ruang lingkup bekerja aman dan nyaman	11,12
	Peralatan yang memadai untuk bekerja	13,14
	Antara rekan kerja memiliki komunikasi baik	15,16
	Terciptannya hubungan baik karyawan dan atasan	17,18
Kinerja Karyawan (Y)	Pencapaian jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode tertentu	19
	Kualitas yang dihasilkan sesuai syarat-syarat yang telah ditetapkan dan kesiapnya	20
	Luanya pengetahuan dalam bekerja dan keterampilan	21
	Keahlian dalam gagasan serta mampu menyelesaikan persoalan yang timbul	22
	Mampu bekerja dengan orang lain	23

	Tidak diragukan dalam kehadiran bekerja	24
	Semangat dalam mengerjakan tugas baru untuk meningkatkan rasa tanggung jawab bekerja	25
	Perilaku dan sikap secara individu	26

Agar mendapatkan data akurat, peneliti juga membuat kuesioner pada pihak manajemen untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Van Hengel *Catering*. Dengan menggunakan lembaran angket (kuesioner). Berikut kisi-kisi instrumen penelitian pihak manajemen, pada tabel 3.4 dibawah ini:

Tabel 3.4
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Pihak Manajemen

Variable Penelitian	Indikator	No. Pernyataan Item
Kinerja Karyawan	Pencapaian jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode tertentu	1. Karyawan mampum menyelesaikan target kerja
	Kualitas yang dihasilkan sesuai syarat-syarat yang telah ditetapkan dan kesiapnya	2. Memberikan hasil kerja yang optimal
	Luasnya pengetahuan dalam bekerja dan keterampilan	3. Karyawan menguasai tugas kerja
	Keahlian dalam gagasan serta mampu menyelesaikan persoalan yang timbul	4. Tingkat inisiatif dan kreatifitas karyawan
	Mampu berkerja dengan orang lain	5. Tingkat kerjasama tim
	Tidak diragukan dalam kehadiran bekerja	6. Tingkat kehadiran karyawan bila urgensi lain
	Semangat dalam mengerjakan tugas baru untuk meningkatkan rasa tanggung jawab bekerja	7. Karyawan memiliki rasa keinginan yang tinggi dalam hal baru

	Perilaku dan sikap secara individu	8. Tingkat kesopanan, perilaku dan tutur bicara karyawan
--	------------------------------------	--

Maka demikian, diharapkan partisipan yaitu pihak manajemen dan karyawan bisa lebih leluasa dalam memberikan informasi. Sehingga dapat memperoleh informasi yang akurat dalam penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Van Hengel *Catering*.

3.8 Pengujian Validasi dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validasi

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalid dan kesahihan atau keahlian suatu instrument. Suatu instrument yang valid ialah sah yang mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 2010, hlm. 211)

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak valid. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk halis jawaban responden yang mempunyai skala interval, pada penelitian ini menggunakan skala likers dengan skor point 1 sampai dengan 5.

Maka persamaan rumus yang digunakan yaitu korelasi *pearson product moment* menurut Yusuf, M. (2014:239) sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi product moment

n = Jumlah populasi

$\sum x$ = Jumlah skor butir x

\sum = Jumlah skor butir y

$\sum x^2$ = Jumlah skor butir kuadrat x

$\sum y^2$ = Jumlah skor butir kuadrat y

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

Nilai r_{xy} menunjukkan korelasi antar dua variabel yang dikorelasi. Uji validitas di tentukan dengan ketentuan yaitu jika $r_{xy} >$ dari r_{tabel} , maka item pernyataan dinyatakan valid. Jika $r_{xy} <$ dari r_{tabel} , maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Selanjutnya dihitung dengan uji-t. Ridwan dan Sunarto (2013:81) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

t_{hitung} = nilai t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Distribusi (tabel t) untuk $\alpha = 0.5$ dengan derajat kebebasan ($dk=n-2$) kaidah keputusan : jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dinyatakan valid, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid. Jika instrumen itu valid, bisa dilihat penafsiran mengenai interpretasi koefisien korelasi nilai (r) diantaranya sebagai berikut (Ridwan dan Sunarto, 2013, hlm. 81):

- Antara 0.800 sampai dengan 1,000: sangat tinggi
- Antara 0.600 sampai dengan 0.799: tinggi
- Antara 0.400 sampai dengan 0,599: cukup tinggi
- Antara 0.200 sampai dengan 0,399: rendah
- Antara 0,000 sampai dengan 0.199: sangat rendah (tidak valid)

Adapun uji validitas ini dilakukan dengan analisis item dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen dengan skor total. Perhitungannya dilakukan dengan bantuan *software SPSS 21 for windows*. Berikut hasil perhitungan uji validitas setiap instrumen:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	Q1	0.372	0,349	VALID
2	Q2	0,558	0,349	VALID
3	Q3	0,505	0,349	VALID
4	Q4	0,740	0,349	VALID
5	Q5	0,448	0,349	VALID
6	Q6	0,638	0,349	VALID
7	Q7	0,437	0,349	VALID
8	Q8	0,372	0,349	VALID
9	Q9	0,409	0,349	VALID
10	Q10	0,430	0,349	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 3.5 dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan kuesioner variabel Motivasi Kerja (X_1) dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No.	Variable	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	Q1	0,552	0,349	VALID

2	Q2	0,394	0,349	VALID
3	Q3	0,497	0,349	VALID
4	Q4	0,834	0,349	VALID
5	Q5	0,656	0,349	VALID
6	Q6	0,609	0,349	VALID
7	Q7	0,434	0,349	VALID
8	Q8	0,563	0,349	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan pada tabel 3.6 dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan kuesioner variabel Lingkungan Kerja (X_2) dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Q1	0,633	0,349	VALID
2	Q2	0,660	0,349	VALID
3	Q3	0,686	0,349	VALID
4	Q4	0,532	0,349	VALID
5	Q5	0,598	0,349	VALID
6	Q6	0,584	0,349	VALID
7	Q7	0,442	0,349	VALID
8	Q8	0,491	0,349	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 3.7 disimpulkan bahwa seluruh pernyataan kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan untuk mendapatkan tingkata ketepatan (keterandalan) alat pengumpulan data (instrument yang digunakan). Menurut (Sugiyono, 2017, hlm. 125) reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsistensi bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama.

Koefisien *Alpha Cronback* ($C\alpha$) merupakan statistic yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrument penelitian suatu instrument penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cornbach* lebih besat 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:

$C\alpha$ = Reabilitas Instrumen

k = Banyaknya item pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians item pertanyaan

σ^2 = Varians Total

Kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai koefisien apha lebih besar dari 0,65 seperti yang telah dikemukakan oleh Aiken (Purwanto, 2010, hlm. 197) bahwa Instrumen dapat dikatakan reliabel jika hasil perhitungan reabilitas dengan rumus Alpha Cronbach menunjukan minimal 0,65. Keputusan diambil dengan membandingkan r_{11} dan r_{12} dengan kaidah keputusan jika $r_{11} > r_{\text{tabel}}$ berarti data tersebut reliabel dan jika $r_{11} < r_{\text{tabel}}$ maka data tersebut tidak reliabel.

Pada penelitian ini perhitungan reabilitas dengan menggunakan *software SPSS 21 for windows*. Maka diperoleh hasil uji reabilitas sebagai berikut:

Tabel 3.8
Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	C_{hitung}	C_{minimal}	Keterangan
1	Motivasi kerja	0,747	0,65	RELIABLE
2	Lingkungan Kerja	0,734	0,65	RELIABLE
3	Kinerja Karyawan	0,807	0,65	RELIABLE

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

3.9 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2017, hlm. 223) analisis data merupakan proses penyusunan secara sistematis dari data yang diperoleh hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dengan cara menyusun data secara kategori, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan secara sintesa, menyusun ke dalam pola dan memilih mana yang penting sehingga untuk dipelajari dan memberi kesimpulan agar dapat dipahami.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yang disusun berdasarkan variable yang diteliti, yaitu pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan Van Hengel *Catering*. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Penyusunan data
2. Tabulasi data
3. Pengujian

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah kumpulan data yang diolah lagi agar mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas dan jelas. Menurut (Sugiyono, 2017, hlm. 147) analisis deskriptif berfungsi untuk memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi tanpa perlu diuji

signifikansinya dan mencari hubungan yang kuat antar variabel melalui analisis korelasi.

3.9.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif menurut Sugiyono (2017, hlm. 68) adalah penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan terhadap sampel atau populasi tertentu. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis verifikatif yaitu untuk melihat pengaruh motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Ketepatan data sangat perlu dilakukan, maka penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear ganda karena menganalisis lebih dari dua variabel yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. analisis verifikatif menggunakan *software* program SPSS (*Statistical Product for Service Solutions*) 21 for windows. Analisis linear berganda dapat dilakukan dengan melakukan metode sebagai berikut:

3.9.2.1 Uji Asumsi Klasik

3.9.2.1.1 Uji Normalitas

Dalam melakukan analisis regresi linear salah satunya adalah uji normalitas. Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah distribusi variabel berkaitan untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam analisis regresi linear, dengan nilai eror yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga bisa dilakukan pengujian secara statistik.

Uji normalitas adalah data yang dilakukan menggunakan Test Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Menurut Santosa (2012) dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significanted*) yaitu jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal dan jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

3.9.2.1.2 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan mengetahui hubungan linear atau tidak secara signifikan variabel penelitian, sehingga uji ini digunakan untuk persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05. Adapun kriteria uji linieritas yaitu apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka data tersebut adalah linear dan sebaliknya apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka data tersebut tidak linear.

3.9.2.1.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2012, hlm. 160). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis menggunakan SPSS. Apabila VIF

> 10, maka terjadi multikolinearitas yang tinggi. Jika sebaliknya $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.9.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda karna menganalisis lebih dari dua variable yaitu variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak keluar dari induk yang sama sehingga tidak adanya hubungan antar variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Menurut (Sugiyono, 2017, hlm. 275) analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependent, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (naik turunkan nilainya). Rumus analisis linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Sugiyono, 2017)

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
X ₁	= Motivasi Kerja
X ₂	= Lingkungan Kerja
b ₁ , b ₂	= Koefisien regresi
a	= Konstanta
e	= error

3.9.4 Koefisien Kolerasi

Analisis korelasi adalah suatu analisis untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) atau untuk mengetahui lemah atau kuatnya hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2017). Berikut dapat dilihat rumus teknik korelasi *product moment*:

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

(Arikunto, 2010)

Keterangan:

r	= koefisien validitas item yang dicari
X	= Skor yang diperoleh subjek 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 distribusi X
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat dalam distribusi Y
n	= Banyak responden

3.9.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variable X terhadap Y, sehingga dapat mengetahui besarnya persentase pengaruh variable X terhadap Y. Berikut rumus koefisien determinasi:

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

(Ridwan, 2013)

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

100% = Konstanta

Maka digunakan pedoman interpretasi koefisien dalam table untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Nilai koefisien penentu yang berada diantara 0 hingga 100%. Jika nilai koefisien semakin mendekati 100% yang berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Mendekati 0% semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.9.6 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis merupakan langkah terakhir yang digunakan pada penelitian ini. dari analisis data ini yang bertujuan untuk mengetahui adakah hubungan yang jelas antara variabel independen dengan variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

3.9.6.1 Uji T (Uji Hipotesis Parsial)

Menurut Ghazali (2012, hlm. 110) Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual setiap variabel dengan dependen secara parsial. Berikut dasar dari pengambilan keputusan dalam uji t, yaitu:

1. Hipotesis ditolak, jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$. Hipotesis ditolak yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Hipotesis diterima, jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$. Hipotesis diterima yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.6.2 Uji F (Uji Hipotesis Simultan)

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

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

(Sugiyono, 2017)

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variable Independen

n = Jumlah anggota sampel

Maka koefisien korelasi ganda yang diuji signifikan dapat berlaku untuk seluruh populasi, jika F_h lebih besar dari F_t . Berikut kriteria penolakan hipotesisnya, yaitu:

1. Taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan $(dk) = (n-k-1)$
2. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_i diterima dan H_o ditolak
3. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_i ditolak