

BAB III

OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan. (Sugiyono, 2017) Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independent Variabel independen (independent variable) lingkungan kerja (X1) yang memiliki beberapa dimensi diantaranya: Lingkungan kerja fisik: Peralatan, Cahaya/Pencahayaan, Kelembaban, Kebisingan, Penggunaan Warna, Ruang Gerak, Keamanan Bekerja. Lingkungan kerja non fisik: Hubungan kerja antar pimpinan, hubungan kerja antar pegawai dan kompetensi sebagai variabel independen (independent variable) (X2) yang terdiri dari: Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri. sedangkan variabel dependen (dependent variable) yaitu kinerja (Y) terdiri dari beberapa dimensi yaitu: Hasil Kerja, Sikap kerja, Disiplin, Faktor Penunjang. Adapun unit analisis penelitian ini adalah pegawai PT. Surya Toto Indonesia Tbk Divisi Sanitary Unit Cikupa Tangerang-Banten. Penelitian ini akan dilakukan pada jangka waktu kurang dari satu tahun dari bulan Agustus sampai Juli 2022 di PT. Surya Toto Indonesia Tbk Cikupa Tangerang-Banten.

3.2 Jenis dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian Deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. (Sugiyono, 2017) Hasil akhir dari penelitian ini biasanya berupa tipologi atau pola-pola mengenai fenomena yang sedang dibahas. Tujuan dari penelitian deskriptif diantaranya untuk menggambarkan mekanisme sebuah proses dan menciptakan seperangkat kategori atau pola (Priyono, 2016). Melalui jenis penelitian deskriptif maka dapat diperoleh

gambaran mengenai pandangan responden tentang lingkungan kerja dan kompetensi yang diberikan serta gambaran kinerja pegawai pada Pegawai PT. Surya TOTO Tbk Pabrik 5 Divisi Sanitary Cikupa Tangerang.

Penelitian verifikatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji atau mengecek kebenaran dari suatu teori atau kaidah, hukum maupun rumus tertentu (Johni Dimiyati, 2013), sehingga tujuan dari penelitian verifikatif dalam penelitian ini untuk memperoleh kebenaran dari sebuah hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai PT. Surya TOTO Tbk Pabrik 5 Divisi Sanitary Cikupa Tangerang.

3.2.2 Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu metode yang relevan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Ulber, (2012) mengemukakan metode penelitian merupakan cara yang efektif dan dapat diandalkan untuk memperoleh pengetahuan ilmiah. Metode penelitian tidak hanya metode sistematis untuk semua pemikiran dan analisis reflektif, tetapi juga memiliki kemampuan untuk mengoreksi dirinya sendiri.

Berdasarkan jenis penelitiannya yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian ilmiah yang mengkaji suatu permasalahan melalui suatu fenomena serta melihat kemungkinan antara kaitan serta hubungan antarvariabel dalam suatu permasalahan yang ditetapkan menggunakan angka-angka sebagai data kemudian di analisis (Suharsaputra, 2012: 50).

Menurut Sugiyono (2013:13) yang dimaksud metode kuantitatif adalah : “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah

ditetapkan”.

3.2.3 Jenis Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian Deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. (Sugiyono, 2017) Hasil akhir dari penelitian ini biasanya berupa tipologi atau pola-pola mengenai fenomena yang sedang dibahas. Tujuan dari penelitian deskriptif diantaranya untuk menggambarkan mekanisme sebuah proses dan menciptakan seperangkat kategori atau pola (Priyono, 2016). Melalui jenis penelitian deskriptif maka dapat diperoleh gambaran mengenai pandangan responden tentang lingkungan kerja dan kompetensi yang diberikan serta gambaran kinerja pegawai pada Pegawai PT. Surya TOTO Tbk Pabrik 5 Divisi Sanitary Cikupa Tangerang.

Penelitian verifikatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji atau mengecek kebenaran dari suatu teori atau kaidah, hukum maupun rumus tertentu (Johni Dimiyati, 2013), sehingga tujuan dari penelitian verifikatif dalam penelitian ini untuk memperoleh kebenaran dari sebuah hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai PT. Surya TOTO Tbk Pabrik 5 Divisi Sanitary Cikupa Tangerang.

3.2.4 Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu metode yang relevan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Ulber, (2012) mengemukakan metode penelitian merupakan cara yang efektif dan dapat diandalkan untuk memperoleh pengetahuan ilmiah. Metode penelitian tidak hanya metode sistematis untuk semua pemikiran dan analisis reflektif, tetapi juga memiliki kemampuan untuk mengoreksi dirinya sendiri.

Berdasarkan jenis penelitiannya yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian

yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian ilmiah yang mengkaji suatu permasalahan melalui suatu fenomena serta melihat kemungkinan antara kaitan serta hubungan antarvariabel dalam suatu permasalahan yang ditetapkan menggunakan angka-angka sebagai data kemudian di analisis (Suharsaputra, 2012: 50).

Menurut Sugiyono (2013:13) yang dimaksud metode kuantitatif adalah : “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

3.2.5 Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas atau variabel independent (X) dan variabel terikat atau variabel dependent (Y). Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2017) Variabel dependen merupakan variabel yang variabelnya diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen (Soegoto, 2008). Sementara variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. (Sugiyono, 2017)

Berdasarkan objek penelitian dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompetensi sebagai variabel independent (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependent (Y). Penjabaran operasionalisasi dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel sebagai berikut:

TABEL 3. 1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Lingkungan Kerja (XI) Sedarmayanti (2009,21) Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik, dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih giat. Kedua lingkungan kerja tersebut baik lingkungan kerja fisik dan non fisik penting untuk dilakukan	Lingkungan Kerja Fisik Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung	Pencahaya-an yang terang membuat pekerjaan menjadi lancar	Adanya cahaya lampu yang terang saat bekerja	Ordinal	1
		Penerangan sinar matahari yang cukup di tempat kerja	Adanya sinar matahari yang cukup di tempat kerja	Ordinal	2
		Desain ruang kerja rapih di tempat kerja	Adanya tempat kerja yang rapih dan nyaman	Ordinal	3
		Suhu ventilasi udara masuk di tempat kerja	Adanya ventilasi udara di tempat kerja	Ordinal	4
		Udara di ruangan kerja bersih	Adanya udara ruangan yang bersih	Ordinal	5
		Kelembapan di tempat kerja normal	Adanya kelembapan normal suhu di tempat kerja	Ordinal	6
		Kebisingan dari mesin di tempat kerja	Adanya suara mesin di tempat kerja	Ordinal	7
			Adanya kebisingan dari mesin di tempat kerja	Ordinal	8
		Tempat kerja bersih dari debu	Adanya tempat kerja yang bersih dari debu	Ordinal	9
				Adanya tempat kerja yang jauh dari keramaian jalan	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		Tersedia petugas keamanan	ketersediaan petugas keamanan sehingga merasa aman	Ordinal	11
			Adanya ruang Kesehatan di tempat kerja	Ordinal	12
			Adanya kamera pengawas/cctv di tempat kerja	Ordinal	13
	Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan pimpinan dengan pegawai terjalin dengan baik	Adanya hubungan pimpinan dengan pegawai terjalin baik	Ordinal	14
	Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan		Adanya saling membantu antara pimpinan dengan pegawai	Ordinal	15
			Adanya kepercayaan pimpinan kepada pegawai	Ordinal	16
			Adanya pemberian motivasi pimpinan kepada bawahan	Ordinal	17
		Hubungan dengan sesama rekan kerja terjalin akrab	Adanya hubungan baik sesama rekan kerja		18
		Pegawai saling membantu pekerjaan	Adanya rasa saling membantu rekan kerja		19

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		sesama rekan kerja	yang mengalami kesulitan		
			Adanya sikap bekerjasama dengan baik sesama rekan kerja		20
			Adanya kepedulian terhadap sesama rekan kerja		21
Kompetensi (X2)	Pengetahuan (Knowledge)	Mengetahui cara menyelesaikan pekerjaan	Adanya pengetahuan terkait cara menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	22
Kompetensi Menurut Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu	Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang akan meningkatkan efisiensi perusahaan.	Memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai	Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan	Ordinal	23
		Memiliki pengalamankerja	Adanya pengalaman dalam bekerja	Ordinal	24
		Memiliki informasi terkait tugas pekerjaan	Adanya informasi terkait tugas pekerjaan	Ordinal	25
		Keterampilan (Skill)	Memiliki kreatifitas dalam bekerja	Adanya kreatifitas dalam melakukan pekerjaannya	Ordinal
	Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang melakukan kegiatan.	Percaya diri dalam bekerja	Memiliki kepercayaan diri dalam bekerja	Ordinal	27
		Mengikuti pelatihan kerja	Adanya pelatihan kerja dari perusahaan	Ordinal	28

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Konsep Diri Konsep diri; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi. Konsep diri merujuk pada sikap.	Mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri	Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sendiri	Ordinal	29
		Memiliki kemandirian dalam bekerja	Mampu berusaha mandiri dalam bekerja	Ordinal	30
		Percaya pada kemampuan diri	Memiliki kepercayaan pada kemampuan diri	Ordinal	31
Kinerja Pegawai (Y) kinerja pegawai menurut (Simamora, 2005) pada dasarnya mengacu pada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan pegawai. Kinerja mencerminkan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan pekerjaan.	Hasil kerja Hasil Kerja adalah objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan proyek sebagai bagian dari suatu kewajiban.	Ketercapaian target kerja sesuai dengan yang ditentukan	Mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	Ordinal	32
		Bekerja sesuai standar yang ditetapkan	kesesuaian hasil kerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan	Ordinal	33
		Ketelitian dalam bekerja	Kemampuan ketelitian dalam bekerja	Ordinal	34
		Hasil kerja sesuai dengan keinginan perusahaan	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan keinginan perusahaan	Ordinal	35
		Penguasaan Kerja Penguasaan Kerja merupakan kemampuan atau keahlian spesifik yang harus dimiliki	Pegawai menguasai pekerjaan yang ditugaskan	Mampu menguasai pekerjaan yang diberikan	Ordinal
	Mengetahui sangat detail	Mampu mengetahui dengan detail	Ordinal	37	

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	seseorang untuk mendukung suatu pekerjaan. Biasanya skill ini bisa diukur dari seberapa baik kamu dalam menguasai suatu ilmu	setiap jenis pekerjaan	setiap jenis pekerjaan		
		Penugasan sesuai dengan kemampuan pegawai	Kesesuaian penugasan dengan kemampuan pegawai	Ordinal	38
		Mampu bekerja melebihi target yang ditentukan	Mampu bekerja melebihi target yang ditentukan		Ordinal
	Sikap Kerja	Memiliki keuletan dalam bekerja	Pegawai memiliki keuletan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	40
	Sikap Kerja adalah respon atau pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan atau pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa yang dapat diukur dengan keyakinan bahwa kinerja baik berasal dari bekerja keras, perasaan, dan perilaku untuk mencapai tujuan,	Memiliki inisiatif dalam bekerja	Pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja	Ordinal	41
		Semangat kerja yang tinggi	Memiliki semangat kerja yang tinggi	Ordinal	42
		Rasa semangat dalam bekerja	Melakukan pekerjaan dengan semangat	Ordinal	43
	Disiplin	Datang tepat waktu	Kemampuan untuk datang tepat waktu	Ordinal	44
	Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya.				

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Ordinal	45
		Tidak menunda-nunda pekerjaan	Kemampuan pegawai tidak menunda pekerjaan	Ordinal	46
		Mampu mengurangi kesalahan dalam bekerja	Kemampuan pegawai mengurangi kesalahan dalam bekerja	Ordinal	47
	Faktor Penunjang	Pegawai menerapkan K3 saat bekerja	Memiliki kesadaran bekerja dengan K3	Ordinal	48
	Faktor penunjang adalah semua faktor yang sifatnya turut mendorong menyokong, melancarkan, menunjang, membantu, mempercepat, dan sebagainya terjadinya sesuatu.	Kelengkapan peralatan kerja	Adanya kelengkapan peralatan kerja	Ordinal	49
		Pegawai melaksanakan sikap 5S saat bekerja	Menerapkan sikap 5S dalam bekerja	Ordinal	50
		Kelengkapan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K)	Adanya P3K di tempat kerja	Ordinal	51

3.2.6 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian. Data sekunder merupakan struktur data historis mengenai variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain (Hermawan, 2006:168). Berikut ini merupakan penjelasan mengenai data primer dan sekunder menurut (Malhotra, 2015)

1. Data primer yaitu data yang berasal dari peneliti, khusus untuk mengatasi

masalah penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada sejumlah responden sesuai dengan target sasaran yang dianggap dapat mewakili seluruh populasi data penelitian.

2. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan untuk tujuan lain selain masalah yang ditangani dan terdiri dari dua jenis yaitu data sekunder internal dan eksternal. Data internal adalah data yang dihasilkan dalam organisasi yang penelitian sedang dilakukan. Data eksternal adalah data yang dihasilkan oleh sumber di luar organisasi. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu data literature, artikel, jurnal, situs internet dan berbagai sumber informasi lainnya.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat lebih jelas pada Tabel 3.2 Jenis dan Sumber Data sebagai berikut:

TABEL 3. 2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1.	Tanggapan responden terhadap kinerja pegawai pada PT. Surya TOTO Indonesia Tbk Pabrik 5 Divisi Sanitary Cikupa Tangerang	Primer	Kuesioner
2.	Tanggapan responen terhadap lingkungan kerja pada pegawai PT. Surya TOTO Indonesia Tbk Pabrik 5 Divisi Sanitary Cikupa Tangerang	Primer	Kuesioner
3.	Tanggapan responden terhadap kompetensi pada pegawai PT. Surya TOTO Indonesia Tbk Pabrik 5 Divisi Sanitary Cikupa Tangerang	Primer	Kuesioner
4.	Data Penilaian Kinerja Pegawai PT. Surya TOTO Indonesia Tbk Pabrik 5 Divisi Sanitary Cikupa Tangerang	Sekunder	HRD PT. Surya TOTO Indonesia Tbk Cikupa Tangerang
5.	Data Standar Kinerja Pegawai PT. Surya TOTO Indonesia Tbk Divisi Sanitary Cikupa Tangerang	Sekunder	HRD PT. Surya TOTO Indonesia Tbk Cikupa Tangerang
6.	Data absensi pegawai PT. Surya TOTO Indonesia Tbk Pabrik 5 Divisi Sanitary Cikupa Tangerang	Sekunder	HRD PT. Surya TOTO Indonesia Tbk Cikupa Tangerang

7. Jumlah pegawai PT. Surya TOTO Indonesia Tbk Pabrik 5 Divisi Sanitary Cikupa Tangerang	Sekunder	HRD PT. Surya TOTO Indonesia Tbk Cikupa Tangerang
---	----------	--

3.2.7 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

3.2.7.1 Populasi

Populasi adalah total dari semua elemen yang terbagi dalam beberapa seperangkat karakteristik. Tujuan dari sebagian besar proyek riset adalah untuk memperoleh informasi tentang karakteristik suatu populasi dengan cara mengambil sensus ataupun sampel (Malhotra, 2015). Populasi berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Hermawan, 2006:143).

Populasi perlu diidentifikasi secara tepat dan akurat sejak awal penelitian. Populasi yang tidak diidentifikasikan dengan baik, memungkinkan akan menghasilkan sebuah kesimpulan penelitian yang keliru. Hasil penelitian tersebut kemungkinan tidak akan memberikan informasi yang relevan karena tidak tepatnya penentuan populasi (Hermawan, 2006:143). Berdasarkan pengertian mengenai populasi, maka populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PT. Surya TOTO Indonesia Pabrik 5 Divisi Sanitary Cikupa Tangerang sebanyak 221 pegawai.

TABEL 3. 3
JUMLAH PEGAWAI PABRIK 5 DIVISI SANITARY SURYA TOTO
INDONESIA

No	Departemen	Total (Orang)
1	Dry Body 5	22
2	Forming 12	43
3	Forming 14	49
4	Forming 15	41
5	Forming 16	41
6	Glazing 5 T	25
	Total (Orang)	221

Sumber: Staff HR PT. Surya Toto Indonesia Tbk Cikupa-
Tangerang

3.2.7.2 Sampel

Kamia Ramadhini, 2022

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PABRIK 5 PT. SURYA TOTO INDONESIA TBK DIVISI SANITARY UNIT CIKUPA TANGERANG-BANTEN

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

Sampel adalah subkelompok dari populasi yang dipilih untuk proyek riset (Malhotra, 2015). Hal ini mencakup sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan mengambil sampel, peneliti ingin menarik kesimpulan yang akan digeneralisasi terhadap populasi. Objek populasi diperkenankan diambil darisebagian jumlah yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebagian dari populasi penelitian. Untuk menentukan sampel dari populasi perlu melakukan perhitungan yang menghasilkan jumlah. Rumus yang digunakan untuk menghitung jumlah sampel adalah rumus Slovin. Pada penelitian ini, pengambilan jumlah responden menggunakan rumus Slovin (Husein Umar 2008:78) sampel yang akan ditentukan oleh peneliti dengan persentase kelonggaran ketidaktelitian adalah sebesar 0,05%.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel yang diambil dari seluruh unit

e = Batas toleransi kesalahan yang bisa ditolerir atau dikehendaki sebesar (0,05) Jumlah perhutingan Sampel:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ n &= \frac{221}{1 + (221)(0,05)^2} \\ &= \frac{221}{1,5525} \\ &= 142,35 \\ &= 142 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka penelitian ini membutuhkan jumlah sampel sebanyak 142 orang responden pada pegawai PT. Surya Toto Indonesia Tbk Pabrik 5 bagian Dry Body, Forming 12, Forming 14, Forming 15, Forming 16, Glazing 5 T.

3.2.7.3 Teknik Penarikan Sampel

Menurut Uma Sekaran (2013:244) sampling adalah proses pemilihan elemen dalam jumlah yang memadai dan tepat dari populasi, sehingga penelitian sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristik memungkinkan bagi kita untuk menggeneralisasi sifat atau karakteristik seperti pada elemen populasi.

Terdapat dua jenis teknik yang dapat digunakan untuk menarik sampel yaitu probability sampling dan non-probability sampling Priyono (2016:106). Probability sampling adalah prosedur pengambilan sampel di mana setiap elemen dari populasi memiliki kesempatan probabilistik tetap untuk terpilih sebagai sampel. Non-probability sampling adalah teknik yang tidak menggunakan kesempatan prosedur seleksi sampel. Sebaliknya, mereka bergantung pada penilaian pribadi peneliti Malhotra (2015:275-276).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling karena setiap elemen populasi penelitian memiliki peluang atau probabilitas yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Metode yang digunakan yaitu metode simple random sampling, dimana teknik penarikan sampel menggunakan cara ini memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian. Mahmud et al (2020).

TABEL 3.4
JUMLAH PEGAWAI YANG AKAN MENERIMA KUESIONER

No	Nama Bidang	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Yang Akan Menerima Kuesioner	Hasil Akhir
1	Dry Body	22	$22/221 \times 142 = 14,13$	14
2	Forming 12	43	$43/221 \times 142 = 27,62$	28
3	Forming 14	49	$49/221 \times 142 = 31,48$	32
4	Forming 15	41	$41/221 \times 142 = 26,34$	26
5	Forming 16	41	$41/221 \times 142 = 26,34$	26
6	Glazing 5 T	25	$25/221 \times 142 = 16,06$	16
Jumlah		221		142

Dalam penyebaran kuesioner penelitian, kuesioner diberikan kepada setiap bagian yang ada pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk Pabrik 5 Divisi Sanitary Tangerang Banten sesuai dengan jumlah yang tertera pada Tabel 3.4 pegawai yang akan menerima kuesioner di pilih secara acak, sehingga seluruh pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel dalam penelitian ini.

3.2.8 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian dengan masing-masing kelebihan dan kekurangan tersendiri. Masalah yang diteliti dengan menggunakan metode yang tepat akan meningkatkan nilai dari sebuah penelitian Sekaran (2003). Penelitian ini menggunakan beberapa teknik untuk mengumpulkan data, diantaranya:

3. Observasi merupakan pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap objek penelitian yaitu pegawai PT. Surya TOTO Indonesia Tbk Cikupa Tangerang
4. Wawancara adalah kegiatan pengumpulan data dan fakta dengan cara melakukan tanya jawab yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. teknik wawancara bebas sendiri memiliki tujuan untuk mendapatkan informasi perusahaan mengenai kinerja kepada pihak PT. Surya TOTO Indonesia Tbk Cikupa Tangerang.

5. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis secara online kepada responden pegawai PT. Surya TOTO. Kuesioner yang disebarkan kepada responden mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan indikator pada variabel hubungan kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Responden akan memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang tepat.

6. Studi Literature

Studi literature merupakan pengumpulan informasi yang berhubungan dengan teori yang ada kaitannya dengan masalah dan variabel yang diteliti, terdiri dari studi literature mengenai kompetensi dan lingkungan kerja

terhadap kinerja pegawai. Studi literatur tersebut didapat dari berbagai sumber, diantaranya: 1) Perpustakaan Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) dibagian Skripsi, 2) Jurnal Ekonomi dan Bisnis, dan 3) Media Elektronik (Internet) seperti, Google Scholar, Google Book, Science Direct, Emerald Insight.

3.2.9 Metode Konversi Data menjadi skala Interval

Teknik pengolahan data dari angket yang telah diisi oleh responden adalah dengan menentukan batas skala dari masing-masing alternatif jawaban, tiap alternatif jawaban akan diberi skor dengan angka 5,4,3,2,1 jika jawaban dianggap positif, dan sebaliknya 1,2,3,4,5 jika jawaban dianggap negatif. Pengukuran ini dilakukan pada pertanyaan yang tertutup dan berskala ordinal.

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal, namun karena pengolahan data dengan penentuan statistik parameter memerlukan setidaknya data yang akan diukur pada skala ordinal, maka perlu menggunakan Method of Successive Interval (MSI) untuk mengubahnya menjadi data likert:

- a. Perhatikan setiap item
- b. Untuk setiap item, tentukan berapa banyak orang yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi.
- c. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, hitung proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
- d. Berdasarkan proporsi setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- e. Menghitung nilai batas z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban
- f. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan
- g. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus

Selanjutnya akan ditentukan data variabel bebas dengan variabel terikat serta akan ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

3.2.10 Pengujian Validitas dan Reabilitas

Data mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam suatu penelitian, karena menggambarkan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai pembentuk hipotesis. Berbagai metode pengumpulan data tidak selalu mudah dan proses pengumpulan data seringkali terjadi adanya pemalsuan data. Maka diperlukan pengujian data untuk mendapatkan mutu yang baik. Untuk menguji layak atau tidaknya instrumen penelitian yang disebarkan kepada responden dilakukan dua tahap pengujian yakni uji validitas dan reliabilitas. Keberhasilan mutu hasil penelitian dipengaruhi oleh data yang valid dan reliable, sehingga data yang dibutuhkan dalam penelitian harus valid dan reliable.

Penelitian ini menggunakan data interval yaitu data yang menunjukkan jarak antara satu dengan yang lain dan mempunyai bobot yang sama serta menggunakan skala pengukuran semantic differential. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu software komputer program Statistical Product for Service Solutions (SPSS) 24.0 for windows.

3.2.10.1 Pengujian Validitas

Uma dan Roger, (2016) menjelaskan bahwa validitas adalah tes seberapa baik sebuah alat, teknik, atau proses digunakan untuk mengukur konsep terkait. Validitas internal (internal validity) atau rasionalitas, yaitu standar yang ada dalam alat secara rasional mencerminkan konten yang diukur. Pada saat yang sama jika standar dalam alat disusun berdasarkan fakta pengalaman yang ada, itu adalah validitas eksternal (external validity). Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah rumus korelasi product moment, seperti gambar di bawah ini :

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

Sumber : Sugiyono (2014:248)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah sampel

\sum = Kuadrat faktor variabel X

$\sum X^2$ = Kuadrat faktor variabel X

$\sum Y^2$ = Kuadrat faktor variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian faktor korelasi variabel X dan variabel Y, dua variabel yang di korelasikan.

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai rhitung dibandingkan dengan harga harga rtabel
2. Jika rhitung > rtabel maka pertanyaan tersebut valid
3. Jika rhitung \leq rtabel maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah alat yang digunakan untuk mencari data primer dalam penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrument Lingkungan Kerja sebagai variabel X1, Kompetensi sebagai variabel X2 dan Kinerja Pegawai sebagai variabel Y.

Berdasarkan kuesioner yang di uji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) n-20 (20-2=18), maka di peroleh nilai r table sebesar 0,444. Untuk lebih jelasnya mengenai pegujian validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini:

TABEL 3. 5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA (X1)

No.	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
Lingkungan Kerja Fisik				
1	Lampu di tempat kerja cukup terang	0,608	0,444	Valid
2	Cahaya matahari masuk ke dalam ruang kerja	0,447	0,444	Valid
3	Kondisi tempat kerja rapih	0,822	0,444	Valid
4	Di ruang kerja tersedia ventilasi udara	0,499	0,444	Valid
5	Suhu udara lingkungan kerja tidak panas	0,464	0,444	Valid
6	Kelembabpan lingkungan kerja dalam kondisi normal	0,803	0,444	Valid
7	Suara mesin di tempat kerja tidak mengganggu pekerjaan	0,477	0,444	Valid
8	Ruang kerja tidak bising	0,744	0,444	Valid
9	Ruang kerja jauh dari keramaian jalan	0,721	0,444	Valid
10	Tempat kerja bersih	0,541	0,444	Valid

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
11	Ada ruang kesehatan di perusahaan	0,499	0,444	Valid
12	Adanya keamanan dalam perusahaan	0,552	0,444	Valid
13	Ada CCTV di tempat kerja	0,564	0,444	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik				
14	Atasan bersikap ramah kepada pegawai	0,726	0,444	Valid
15	Atasan bersedia membantu pegawai dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,462	0,444	Valid
16	Atasan percaya kepada pegawai dalam pemecahan masalah	0,803	0,444	Valid
17	Atasan memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat	0,721	0,444	Valid
18	Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja	0,689	0,444	Valid
19	Pegawai saling membantu di saat pegawai lain kesulitan menyelesaikan pekerjaan	0,789	0,444	Valid
20	Pegawai mampu berkerjasama yang baik dengan rekan kerja	0,676	0,444	Valid
21	Pegawai peduli terhadap sesama rekan kerja di tempat kerja	0,613	0,444	Valid

Sumber: Lampiran 4

Dapat dilihat dari Tabel 3.5 bahwa semua variable Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan seluruh instrumen pernyataan valid, karena r_{hitung} tiap item lebih besae dari r_{tabel} . Nilai tertinggi terdapat pada indikator atasan percaya kepada pegawai dalam pemecahan masalah yaitu sebesar 0,803. Nilai terendah terdapat pada indikator cahaya matahari masuk ke dalam ruang kerja pada item pernyataan nomer 2, yaitu 0,447 Adapun hasil pengujian validitas instrumen valiabel Kompetensi (X2) dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut ini.

TABEL 3. 6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KOMPETENSI (X2)

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.6 hasil pengujian instrumen variabel Kompetensi (X2) menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid karena r_{hitung} tiap item lebih besar dari r_{tabel} . Nilai tertinggi adalah dimensi konsep diri. Pernyataan pada item ke 31 mengenai pegawai merasa percaya diri dengan kemampuan saya dengan hasil 0,819. Sedangkan dengan nilai terendah pada item butir ke 28 dengan nilai 0,463. Adapun hasil pengujian validitas instrumen variabel Kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut ini.

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Pengetahuan				
22	Pegawai memiliki pengetahuan cara menyelesaikan pekerjaan	0,568	0,444	Valid
23	Pegawai memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan	0,645	0,444	Valid
24	Pegawai memiliki pengalaman dalam bekerja	0,489	0,444	Valid
25	Pegawai mendapatkan informasi yang jelas terkait tugas pekerjaan	0,762	0,444	Valid
Keterampilan				
26	Pegawai memiliki kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan	0,676	0,444	Valid
27	Pegawai memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan	0,667	0,444	Valid
28	Pegawai mendapatkan pelatihan kerja dari perusahaan	0,463	0,444	Valid
Konsep Diri				
29	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri	0,608	0,444	Valid
30	Pegawai memiliki kemandirian dalam bekerja	0,489	0,444	Valid
31	Pegawai merasa percaya diri dengan kemampuan saya	0,819	0,444	Valid

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

Kamia Ramadhini, 2022

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PABRIK 5 PT. SURYA TOTO INDONESIA TBK DIVISI SANITARY UNIT CIKUPA TANGERANG-BANTEN

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

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Ket.
Hasil Kerja				
32	Hasil kerja sesuai dengan target yang telah di tentukan	0,608	0,444	Valid
33	Pegawai bekerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan	0,645	0,444	Valid
34	Pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	0,721	0,444	Valid
35	Hasil kerja sesuai dengan keinginan perusahaan	0,637	0,444	Valid
Penguasaan Kerja				
36	Pegawai menguasai pekerjaan yang di berikan	0,462	0,444	Valid
37	Pegawai mengetahui sangat detail setiap jenis pekerjaan	0,489	0,444	Valid
38	Pegawai mendapatkan pekerjaan sesuai kemampuan	0,485	0,444	Valid
39	Pegawai mampu bekerja melebihi target yang ditentukan	0,608	0,444	Valid
Sikap Kerja				
40	Pegawai memiliki keuletan dalam bekerja	0,457	0,444	Valid
41	Pegawai memiliki inisiatif menyelesaikan tugas dalam bekerja	0,645	0,444	Valid
42	Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi	0,659	0,444	Valid
43	Pegawai melakukan pekerjaan dengan semangat	0,572	0,444	Valid
Disiplin				
44	Pegawai hadir tepat waktu ke tempat bekerja	0,466	0,444	Valid
45	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,733	0,444	Valid
46	Pegawai patuh terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan	0,462	0,444	Valid
47	Pegawai mampu mengurangi kesalahan dalam bekerja	0,608	0,444	Valid
Faktor Penunjang				

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
48	Pegawai menerapkan K3 (Keselamatan, Keamanan & Kesehatan) dalam bekerja	0,591	0,444	Valid
49	Adanya peralatan di tempat kerja menunjang pekerjaan (Mesin, Komputer, Meja, Kursi, dll)	0,608	0,444	Valid
50	Pegawai menerapkan 5R (Ringkas, Rapih, Resik, Rawat, Rajin) selama bekerja	0,645	0,444	Valid
51	Tersedianya pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) di tempat kerja	0,676	0,444	Valid

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja pegawai (Y) semua item dinyatakan valid. Pada instrumen kinerja pegawai terlihat bahwa nilai r_{hitung} tertinggi yaitu pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang terdapat pada item pernyataan ke 45 yaitu dengan nilai 0,733 sedangkan nilai r_{hitung} terendah terdapat pada item pernyataan ke 40 yaitu Pegawai memiliki keuletan dalam bekerja dengan nilai 0,457. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel dalam kuesioner telah memenuhi ketentuan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$.

32.10.2 Pengujian Reliabilitas

Naresh K. Malhotra dan David F. Birks (2013) menjelaskan sejauh mana skala uji reliabilitas menghasilkan hasil yang konsisten ketika pengukuran berulang dilakukan pada variabel yang sama. Uma dan Roger, 2016 mengemukakan reliabilitas merupakan tes terdiri konsisten konsep yang diukur dengan alat ukur.

Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap instrumen dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut bekerja dengan baik dan dapat menghasilkan data yang dipercaya. Dengan menggunakan rumus Croanbach alpha, realibilitas instrumen di uji melali serangkaian skor numerik. Walaupun secara teoritis ukuran koefisien reliabilitas antara 0,00 – 1,00 namun pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,00 belum pernah tercapai dalam pengukuran, karena orang yang menjadi obyek penelitian psikologis merupakan potensi sumber kesalahan. Rumus cronbach alpha digunakan untuk

mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0 (seperti kuesioner atau deskripsi tabel), dengan rumus sebagai berikut.

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

Sumber: Sugiyono (2013)

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

σ_t^2 = varian total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian total setiap pertanyaan

Jumlah varian butir pertanyaan dicari menggunakan rumus :

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

Sumber: Sugiyono (2013)

Keterangan:

n = jumlah sampel

σ = nilai varian

X = skor yang dipilih

Hasil uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien internal seluruh item (r_i) \geq rtabel dengan tingkat signifikansi 5% maka item pernyataan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $<$ rtabel dengan tingkat signifikansi 5% maka item pernyataan dikatakan tidak reliabel.

Menentukan reliabilitas dapat juga dilihat dari nilai alpha jika nilai alpha lebih besar dari nilai rtabel, maka dapat dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji coba terhadap 20 responden (taraf signifikansi 5%, derajat bebas (dk) $n-2$ ($20-2=18$)), nilai rtabel sebesar 0,468. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan program Windows SPSS (Statistical Product for Service Solution) 25.0, menunjukkan bahwa semua variabel reliabel karena nilai r hitung lebih besar dari nilai rtabel sebesar 0,468. Untuk lebih jelasnya lihat pada Tabel 3.10 berikut.

TABEL 3. 8
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No.	Variabel	r hitung	r tabel	Ket.
1	Lingkungan Kerja	0,629	0,444	Reliabel
2	Kompetensi	0,618	0,444	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,588	0,444	Reliabel

Sumber : Lampiran 5

3.2.11 Rancang Analisis Data

3.2.11.1 Rancangan Analisis Data Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, diantaranya yaitu: 1) Analisis Deskriptif Variabel Y (Kinerja Pegawai), dimana variabel Y terfokus pada penelitian Kinerja Pegawai melalui; Hasil Kerja, Penguasaan Kerja, Sikap Kerja, Disiplin, Faktor Penunjang. 2) Analisis Deskriptif Variabel X1 (Lingkungan Kerja), dimana variabel X1 terfokus pada penelitian terhadap diri Lingkungan kerja fisik: Peralatan, Cahaya/Pencahayaan, Kelembaban, Kebisingan, Penggunaan warna, Ruang gerak, Keamanan Kerja. Lingkungan kerja non fisik: Hubungan kerja ntar pegawai dan pemimpin, hubungan kerja antar pegawai., dimana variabel X2 terfokus pada penelitian terhadap kompetensi melalui Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri. 3) Analisis Deskriptif Variabel X2 (Kompetensi), dimana variabel X1 terfokus pada penelitian terhadap Kompetensi melalui; Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil 0% sampai 100%.

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengkategorikan hasil perhitungan berdasarkan kriteria penafsiran, maka dibuat garis kontinum yang dibedakan menjadi lima tingkatan diantaranya sangat rendah, rendah, cukup, tinggi, dan sangat tinggi. Garis kontinum dibuat untuk membandingkan setiap skor total pada setiap variabel untuk memperoleh gambaran variabel Kinerja Pegawai Y dan variabel Lingkungan Kerja X1 dan Kompetensi X2. Rancangan langkah-langkah pembuatan garis kontinum di jelaskan sebagai berikut.

1. Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

Kontinum Tertinggi = Skor tertinggi x Jumlah butir item x Jumlah responden

Kontinum Terendah = Skor terendah x Jumlah butir item x Jumlah responden

2. Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan
3. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian menentukan persentase letak skor hasil penelitian (rating scale) dalam garis kontinum (skor maksimal x 100%)

Sangat Tidak Kondusif/ Sangat Tidak Baik/ Sangat Rendah	Tidak Kondusif/ Tidak Baik/ Rendah	Cukup	Kondusif/ Baik/ Tinggi	Sangat Kondusif/ Sangat Baik/ Sangat Tinggi
---	--	-------	------------------------------	---

GAMBAR 3.1 GARIS KONTINUM PENELITIAN LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN KINERJA PEGAWAI

Keterangan:

- a : Skor minimum
 b : Jarak interval
 Σ : Jumlah perolehan skor
 N : Skor ideal teknik analisis data verifikatif

3.2.11.2 Rancang Analisis Data Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu lingkungan kerja, kompetensi dan kinerja. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, langkah kerja berikut dapat dilakukan:

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengukuran apakah data kita berdistribusi normal sehingga sehingga dapat digunakan statistik parameter. Tujuan dari uji normalitas data untuk mengetahui apakah variabel tersebut normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Uji Kolmogorov Smirnov dilakukan untuk

mengetahui sampel berasal dari populasi dengan distribusi tertentu bersifat normal.

Fungsi distribusi empiris adalah dasar dari pengujian Kolmogorov Smirnov. Jika terdapat data Y_1, Y_2, \dots, Y_N yang tersusun dengan rangking N maka data empiris dapat didefinisikan sebagai berikut :

Rumus yang digunakan dalam uji normalitas adalah:

$$E_N = \frac{ni}{N}$$

Yaitu :

ni adalah nilai kurang dari Y_i , dan Y_i adalah order dari nilai terkecil sampai terbesar.

Nilai Komogorov Smirnov di hitung dengan rumus :

$$D = \text{Maximum} [S(x) - F_0(x)]$$

(Sugiyono, 2013:257)

Keterangan:

D : Devisi

$S(x)$: Distribusi frekuensi yang observasi

$F_0(x)$: Distribusi kumulatif teoritis

Untuk melihat apakah data berdistribusi normal dapat digunakan dengan membaca penjelasan secara grafis yaitu jika semua titik sebar yang didapat berada dekat garis lurus maka data akan berdistribusi normal. Untuk menguji normalitas data dengan SPSS, lakukan hal berikut:

Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku adalah sebagai berikut:

1. Tetapkan taraf signifikansi uji $\alpha = 0,05$
2. Bandingkan α dengan taraf signifikansi yang diperoleh.
3. Jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal
4. Jika signifikansi yang diperoleh $\leq \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas regresi digunakan untuk menguji kelinearan regresi, yaitu apakah model linear yang diambil sangat cocok dengan keadaannya atau tidak. Apabila ternyata cocok atau linear, maka pengujian dilanjutkan dengan model regresi non linear. Adapun rumus yang digunakan dalam uji linearitas menurut Sugiyono (2013) adalah sebagai berikut:

$$Jk(k) = \sum Y^2$$

$$Jk(A) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK(b|a) = b \left[\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n} \right]$$

$$= \frac{[N \times Y - (\sum x)(\sum Y)]}{n}$$

$$JK(S) = Jk(T) - Jk(a) - JK(a|b)$$

$$Jk(TC) = \sum_{xi} \left\{ \sum Y - \frac{(\sum y)^2}{N_1} \right\}$$

Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Pengujian linearitas data dapat dibuktikan melalui F_{test} (Usman, 2013). Berdasarkan tabel ANOVA, dapat diketahui besarnya F_{hitung} melalui uji ANOVA atau F_{test} , sedangkan besarnya F_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel F melalui dk pembilang ($k - 2$) dan dk penyebut ($N - k$) dengan taraf kesalahan (α) = 0,05. Dengan kriteria, tolak hipotesis model regresi linear jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Sebaliknya jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya data linear untuk distribusi F yang digunakan diambil $\alpha = 0,05$, dk pembilangnya = $(k-2)$ dan dk penyebut = $(N-k)$.

Keterangan:

k = jumlah kelompok untuk data yang sama

N = jumlah populasi

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Uji Heterokedastisitas dapat dilakukan menggunakan rumus berikut:

$$\text{Var}(e_{X1, X2, \dots}) = \sigma^2$$

Sumber: Ghozali (2011)

Keterangan:

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Kompetensi

σ^2 = fungsi dari variabel bebas

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- c. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonearitas yang masih dapat ditolerir. Sebagai missal nilai tolerance =0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai tolerance dan VIF, tetapi masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang sering berkorelasi (Ghozali, 2011). Multikolinearitas dapat dilihat dari rumus berikut:

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \text{ atau } Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

Sumber: (Santoso, 2012: 236)

5. Analisis Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). persamaan analisis linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai

berikut:

Dimana:

Y = Variabel terikat (Kinerja pegawai)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

a = bilangan konstanta

b₁b₂ = koefisien arah garis

X₁ = variabel bebas (Lingkungan Kerja)

X₂ = variabel bebas (Kompetensi)

Untuk mendapatkan nilai a, b₁ dan b₂, dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y = an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

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

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

Setelah a, b₁ dan b₂ didapat, maka akan diperoleh persamaan Y.

Setelah keseluruhan data yang diperoleh dari responden telah terkumpul dan dilakukan analisis deskriptif, maka dilakukan analisis berikutnya yaitu analisis data verifikatif. Penelitian verifikatif merupakan penelitian yang dilaksanakan untuk menguji kebenaran ilmu-ilmu yang telah ada, berupa konsep, prinsip, prosedur, maupun praktek dari ilmu itu sendiri sehingga tujuan dari penelitian verifikatif dalam penelitian ini untuk memperoleh kebenaran dari sebuah hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan (Arifin, 2011:17). Teknik analisis data verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja (Y).

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y. Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Riduwan (2013) yaitu:

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

Keterangan:

Kamia Ramadhini, 2022

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PABRIK 5 PT. SURYA TOTO INDONESIA TBK DIVISI SANITARY UNIT CIKUPA TANGERANG-BANTEN

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

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

100% = Konstanta

Sejauh mana pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dapat ditafsirkan melalui pedoman interpretasi koefisien. Nilai koefisien penentu tersebut berada diantara 0-100%, jika nilai koefisien mendekati 100% maka pengaruhnya semakin kuat, begitupun sebaliknya jika mendekati 0% maka pengaruhnya semakin rendah. Berikut disajikan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien determinasi dalam Tabel 3.9

TABEL 3. 9
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN
DETERMINASI MENURUT GUILFORD

Koefisien Pengaruh	Klasifikasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2012: 184).

3.2.12 Pengujian Hipotesis

Rancangan uji hipotesis berfungsi untuk mengetahui korelasi antara dua variabel yang diteliti. Dalam lingkup penelitian ini yang diteliti adalah pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian intern terhadap nilai informasi pelaporan keuangan dengan menggunakan perhitungan statistik.

Sugiyono (2014:159) menyatakan mengenai hipotesis bahwa: “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.” Langkah-langkah untuk melakukan pengujian hipotesis dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), pemilihan tes statistik, dan perhitungan nilai statistik penetapan tingkat signifikansi dan penetapan kriteria pengujian. Hipotesis

dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinan.

A. Uji Keberartian Regresi (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, oleh karena itu dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji statistik F. Uji statistik F pada dasarnya dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan atau diujikan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama.

Nilai Fhitung selanjutnya dikonsultasikan dengan F tabel (Ftabel) dengan pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan taraf yang ditetapkan adalah 10%. Untuk uji global regresi dilakukan dengan uji F sebagai berikut.

$$F = \frac{SSR/K}{SSE/[n - (k - 1)]}$$

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

SSR = keragaman regresi

SSE = keragaman kesalahan

K = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel penelitian

Dalam hal ini berlaku ketentuan sebagai berikut :

1. Bila Fhitung lebih besar dari Ftabel (Fhitung > Ftabel), maka koefisien korelasi yang diuji adalah signifikan, yaitu diberlakukan untuk seluruh populasi.
2. Bila Fhitung lebih kecil dari Ftabel (Fhitung < Ftabel), maka koefisien korelasi yang diuji adalah tidak signifikan yaitu tidak berlaku untuk seluruh populasi. kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah: jika Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak artinya x berpengaruh terhadap y jika Fhitung ≤ Ftabel, maka H0 diterima artinya x tidak berpengaruh terhadap y.

B. Uji Keberartian Koefisiensi Regresi (Uji T)

Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis

regresi linear ganda dengan menggunakan uji t (t – Test). Uji t (t – Test) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Sugiyono (2014:288)

Kriteria pengambilan keputusan pengujian hipotesis secara statistik dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis menurut Sugiyono (2010:188) adalah sebagai berikut :

3. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 ditolak.
4. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Secara statistik hipotesis yang akan diuji berada pada taraf kesalahan 0,1 dengan derajat kebebasan n-k serta berada pada uji two tailed. hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : $H_0: \rho < 0$ artinya, tidak terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
 $H_a: \rho > 0$ artinya, terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
- H2 : $H_0: \rho < 0$ artinya, tidak terdapat pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai
 $H_a: \rho > 0$ artinya, terdapat pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai.
- H3: $H_0: \rho \leq 0$ artinya, tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai
 $H_a: \rho > 0$ artinya, terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai