

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung pada Bulan Maret 2022 sampai dengan Agustus 2022, sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada table dibawah ini.

Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Maret 2022	April 2022	Mei 2022	Juni 2022	Juli 2022
1.	Observasi Awal					
2.	Pengajuan Ijin					
3.	Persiapan Penelitian					
4.	Pengumpulan Data					
5.	Pengolahan Data					
6.	Analisis dan Evaluasi					
7.	Penulisan Laporan					
8.	Seminar Penelitian					

Sumber: Rencana Penelitian (2022)

3.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif-korelasional dan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:63) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui beberapa spekulasi mengenai terdapat atau tidaknya hubungan yang relevan antara dua atau lebih variabel penelitian. Dan penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:8) menyatakan metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan oleh populasi atau sampel tertentu, yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data menggunakan beberapa instrument penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3. Populasi dan sampel

3.3.1. Populasi

Banyak ahli menjelaskan pengertian tentang populasi. Salah satunya menurut Sugiyono, (2018:80) mengatakan bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan Oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada *object/subject* yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh *subject* atau *object* itu”.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung. Jumlah karyawan berdasarkan informasi dari pihak PT. Posmi Steel Indonesia sebanyak 55 orang. Oleh sebab itu dalam penelitian ini kami menggunakan angka 55 sebagai populasi penelitian.

3.3.2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2018:84) “Nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *sampling* jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2018:85) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel dari penelitian ini yaitu 55 karyawan operator crane PT. Posmi Steel Indonesia, Cibitung.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah proses pengumpulan data primer dan sekunder, proses pengumpulan data sebenarnya dapat dilakukan dengan beberapa cara. Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa: “ Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data

hasil penelitian yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketetapan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrument yang telah teruji validitas dan releabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan realibel, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya”.

Adapun pengertian yang lainnya menurut Sugiyono, (2018) bahwa dalam melakukan penelitian ini penulis mengumpulkan data primer yaitu data yang langsung diberikan data kepada pengumpul data. Adapun beberapa Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

1. Kuisisioner (Angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Observasi (pengamatan)

Teknik pengumpulan data lainnya yang digunakan adalah observasi. Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu komunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mengukur variabel. Dengan demikian maka penulis akan mampu mengetahui bagaimana cara melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun atas dasar sebuah konsep dalam bentuk indicator dalam sebuah kuesioner. Dalam penelitian ini akan digunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*).

3.5.1 Variabel bebas

Varibel bebas (*independent variabel*) atau yang biasa disebut dengan variabel X yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent variabel*) atau yang sering disebut dengan varibel Y. Dalam penelitian ini digunakan variabel bebas lingkungan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja yang penulis deskripsikan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1)

Menurut Wursanto dalam Nabawi (2019:173) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Indikator menurut Darmodiharjo dalam Tambunan (2018:178)

a. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat kerja pegawai. Dalam hal ini keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi dan pegawai serta keamanan atas pribadi mereka, karena keamanan dan keselamatan diri pribadi adalah hal yang sangat penting.

b. Kebersihan

Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan dan kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

c. Ketertiban

Setiap pemimpin dan pegawai mempunyai aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, untuk ketertiban menjalankan tugas-tugas, tanggung jawab yang telah diembankan kepada pemimpin dan pegawai.

d. Keindahan

Untuk ruang kerja hendaknya dipikirkan warna-warna yang diinginkan atau lembut. Warna dan komposisinya perlu diperhatikan. Hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah akan dapat mengganggu keindahan pemandangan dan menimbulkan

rasa tidak menyenangkan. Hal dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para pegawai. Ruang kerja yang baik harus dapat menempatkan barang-barang dengan rapih dan mempunyai jarak untuk pergerakan yang mudah dari satu bagian ke bagian lain.

e. Kekeluargaan

Interaksi antara karyawan dengan karyawan, pemimpin dengan pemimpin dan pemimpin dengan karyawan secara terbuka dapat menimbulkan rasa kekeluargaan sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

2. Fasilitas Kerja (X2)

Menurut Moenir dalam Rifa'I (2019:5) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Adapun indikator-indikator menurut Moenir dalam Jufrizen dan Hadi (2021:39) sebagai berikut:

a. Fasilitas Alat Kerja

Seorang pegawai pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja inipun terbagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itulah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk meminpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai. alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang digunakan langsung dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja dikantor seperti: mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer

b. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja adalah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai

pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah:

- 1) Gedung dengan segala sarana yang diperlukan termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir
- 2) Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien.
- 3) Penerangan yang cukup
- 4) Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, lemari dengan segala bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja, kursi, lemari yang diperlukan ditempat kerja.
- 5) Alat komunikasi berupa telepon, teleks dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai.
- 6) Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan seperti: kipas angin, exhaust fan, air conditioning.
- 7) Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat masak, alat pencuci, dan lain lain)

c. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para pegawai, rumah jabatan, rumah dinas dan kendaraan bermotor juga termasuk.

3. Motivasi Kerja (X3)

Menurut Bangun dalam Hasibuan dan Bahri (2018:75) motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to be have*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manager untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Berikut indikator-indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Purwanti dan Mardiana (2019:42) sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan paling dasar ini berupa akan makan, minum, rumah, pakaian yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman

Setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat lebih atas yaitu keselamatan dan keamanan diri dari harta bendanya. Upaya ini dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanannya melalui penyediaan tempat kerja yang aman, memberikan perlindungan asuransi jiwa, memberikan jaminan kepastian kerja dan jaminan kepastian pembinaan karier.

c. Kebutuhan untuk merasa memiliki

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain. Kebutuhan ini dapat terpenuhi bersama masyarakat karena memang orang lain lah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Misalnya setiap orang normal butuh untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Kebutuhan akan harga diri

Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Setiap orang membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestasi diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestasi diri yang bersangkutan. Penerapan pengakuan atau penghargaan diri biasanya dilihat dari kebiasaan seseorang menciptakan simbol-simbol yang dirasa kehidupannya lebih berharga dan merasa bahwa statusnya meningkat sehingga dirinya sendiri disegani dan dihormati oleh orang lain

e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan ini untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Hal tersebut dapat dilakukan dengan ikut serta dalam kegiatan yang dapat mengembangkan kapasitas dirinya.

3.5.2. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain dalam hal ini variabel bebas (*independent variable*). Dalam penelitian ini digunakan Kinerja Karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Farisi, Juli & M. Fahmi (2020:16) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara dalam Farisi, Juni & M. Fahmi (2020:16) Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Mangkunegara dalam Fachrezi & Hazmanan (2020:109) indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi.

- 1) Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
- 2) Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- 3) Kendala kerja. Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti intruksi, memiliki inisiatif, hati hati dan rajin dalam bekerja.
- 4) Sikap kerja. Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	UKURAN
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Wuesanto dalam Nabawi (2019:173)	1. Keamanan 2. Kebersihan 3. Ketertiban 4. Keindahan 5. Kekeluargaan Darmodiharjo dalam Tambunan (2018:178)	Skala Likert
Fasilitas Kerja (X2)	Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Moenir dalam Rifa'I (2019:5)	1. Fasilitas Alat Kerja 2. Fasilitas Perlengkapan Kerja 3. Fasilitas Sosial Moenir dalam Jufrizen dan Hadi (2021:39).	Skala Likert
Motivasi Kerja (X3)	Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (<i>to be have</i>) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manager untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Bangun dalam Hasibuan dan Bahri (2018:75)	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Untuk Merasa Memiliki 4. Kebutuhan Akan Harga Diri 5. Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri. Abrahan Maslow dalam Purwanti & Mardiana (2019:42)	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya. Mangkunegara dalam Farisi, juli & M.Fahmi (2020:16)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kendala kerja 4. Sikap kerja Mangkunegara dalam Fachrezi & Hazmanan (2020:109)	Skala Likert

Sumber: Peneliti (2022)

3.6. Teknik Analisi Data

Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau dari sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti melakukan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Data-data yang telah dikumpulkan akan diolah sehingga bisa diambil kesimpulan sesuai dengan jenis uji yang akan digunakan nantinya.

3.6.1. Skala dan Angka Penafsiran

Seperti yang telah disampaikan sebelumnya, bahwa dalam penelitian ini nanti akan digunakan kuesioner. Adapun penilaiannya dengan menggunakan Skala Likert, dimana setiap jawaban instrument dibuat menjadi 5 (lima) gradasi dari sangat positif, sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata seperti:

Sangat Setuju	(Skor 5)
Setuju	(Skor 4)
Netral	(Skor 3)
Tidak Setuju	(Skor 2)
Sangat Tidak Setuju	(Skor 1)

Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban atas pernyataan atau pernyataan itulah yang nantinya akan diolah sampai menghasilkan kesimpulan.

Guna menentukan gradasi hasil jawaban responden maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran inilah yang digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif untuk mengolah data mentah yang akan dikelompok-kelompokan sehingga dapat diketahui hasil akhir degradasi atas jawaban responden, apakah responden sangat setuju,

setuju, netral, tidak setuju atau bahkan sangat tidak setuju atas apa yang ada dalam pernyataan tersebut.

Adapun penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh interval penafsiran seperti terlihat pada tabel 3.3 dibawah ini.

$$\begin{aligned} \text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0,80 \end{aligned}$$

Tabel 3.3. Angka Penafsiran

INTERVAL PENAFSIRAN	KATEGORI
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Netral
3,41 – 4, 20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Hasil penelitian, 2022 (Data diolah)

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah:

$$M = \frac{\sum f(X)}{N}$$

Keterangan:

- M = Angka penafsiran
- f = Frekuensi jawaban
- X = Skala nilai
- n = Jumlah seluruh jawaban

3.6.2. Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Analisis regresi berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih

terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X_1), (X_2), (X_3), (X_n) dengan satu variabel (Y) terikat.

Menurut Sujarweni, (2018-225). Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

a = *Intercept* Y (titik potong dengan sumbu Y)

b_1, \dots, b_3 = Koefisien regresi (konstanta) X_1, X_2, X_3

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Fasilitas Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

e = Standar eror

Sumber: Sujarweni, (2018:180).

Namun demikian dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus diatas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Metode yang dapat digunakan adalah metode *enter*, *stepwise*, *backward*, serta *forward*. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda lebih lanjut perlu dilakukan analisis data. Dalam ini penulis akan menggunakan teknik analisis data yang sudah tersedia selama ini. Pertama, dilakukan uji kualitas data berupa uji validitas dan realibilitas. Kedua dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Ketiga dilakukan uji hipotesis berupa uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi dan uji t (Uji Parsial).

3.6.3. Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas atas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk

mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliabel atau tidak. Sebab kebenaran data yang diperoleh akan sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Uji kualitas data pertama yang harus dilakukan adalah uji validitas. Menurut Sugiyono (2018:267) uji validitas adalah persamaan informasi yang dihasilkan langsung dimana terjadi pada subjek penelitian. Uji validitas instrument digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur (kuesioner) dalam memastikan tingkat ketepatan suatu alat ukur. Maksudnya yaitu untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut mendapatkan pengukuran yang tepat atau valid terhadap penilaian dalam kuesioner. Teknik uji yang digunakan adalah teknik kolerasi melalui koefisien kolerasi *Pearson Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Cara menilai korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{[\sum X^2 - (\sum X)^2][\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

Keterangan:

- r = Koefisien Korelasi
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
- $\sum X$ = 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
- YN = Banyaknya respondenya

Namun dengan demikian dalam penelitian ini uji validitas tidak dilakukan secara manual dengan rumus yang diatas melainkan dengan *Statistical Program for Social*

Science (SPSS). Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$

2. Uji Reliabilitas

Setelah umum butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid, maka Langkah selanjutnya adalah melakukan uji kualitas data kedua yaitu uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi butir pernyataan. Butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan selalu konsisten.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya konsistensi kuesioner dalam penggunaannya. Butir pernyataan kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika pernyataan tersebut konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Dalam uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach* dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih, dengan menggunakan rumus alpha, sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \quad 1 = \left[\frac{\sum \text{ob}^2}{\text{Ot}^2} \right]$$

Keterangan:

r = Nilai reliabilitas

$\sum \text{Ob}^2$ = Jumlah variabel skor setiap item

O = Varians total

k = Banyaknya butir

Sumber: Sujarweni (2018:134).

Namun demikian dalam penelitian ini uji reliabel tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus diatas melainkan dengan menggunakan *Statistic Program for Social Science* (SPSS). Guna melihat reliabel atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* yang tertera pada table *Reliability Statistic* hasil pengolahan data dengan menggunakan data SPSS. Jika nilai *Cronbach's Alpha*

tersebut lebih besar 0,6 maka dapat dikatakan bahwa semua instrument yang digunakan dalam penelitian ini handal (*reliabel*).

3.6.4. Uji Asumsi Klasik

Merupakan uji yang wajib dilakukan untuk melakukan analisis regresi linier berganda khususnya yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi klasik yang biasa digunakan dalam sebuah penelitian diantara meliputi: (1). Uji normalitas, (2). Uji multikolinieritas, (3). Uji heteroskedastistas, (4). Uji autokorelasi dan (5). Uji linieritas. Namun demikian dalam penelitian ini hanya akan digunakan 3 uji asumsi klasik saja yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastistas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada sebuah persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau bahkan normal. Dalam penelitian ini akan digunakan program *Statistic Program for Social Science* (SPSS) dengan menggunakan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan Kolmogrov-Smirnov Tes. Dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan histogram. Data variabel bebas dan variabel terikat dikatakan berdistribusi normal jika gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri

2. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik multikolinieritas ini digunakan dalam analisis regresi linier berganda yang menggunakan dua variabel bebas dua atau lebih (X_1, X_2, X_3, X_n) dimana akan diukur tingkat keeratan (asosiasi) pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi I. dalam penelitian akan dilakukan uji multikolinieritas dengan cara melihat nilai *tolerance* dan VIF yang terdapat pada table *Coefficient* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Dikatakan terjadi multikolinieritas jika nilai *tolerance* $< 0,1$ atau $VIF > 5$

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui terdapatnya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delete residual* nilai tersebut. Prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas) dan ini yang seharusnya terjadi. Sedangkan jika varians tidak sama maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu, dengan melihat pola gambar *scatterplot* maupun dengan uji statistik misalnya uji glejser ataupun uji park. Namun demikian dalam penelitian ini akan digunakan SPSS dengan pendekatan grafik yaitu, dengan melihat pola gambar *scatterplot* yang dihasilkan SPSS tersebut. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik yang ada menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y dan di kanan maupun kiri angka nol sumbu X.

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka Langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada dasarnya merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

3.6.5. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka Langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada dasarnya merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Uji serempak/simultan (uji F)

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara Bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Guna mengetahui apakah variabel

bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak dapat digunakan rumus:

Keterangan:

Fhitung = Nilai F yang dihitung

R² = Nilai koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah sampel

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (N - K - 1)}$$

Namun demikian dalam penelitian semua uji hipotesis tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan *Statistic Program for Social Science* (SPSS). Caranya dengan melihat nilai yang tertera pada kolom F pada tabel *Anova* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut. Guna menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis, sebagai berikut:

Ho : $\beta_i = 0$; artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

Ha : $\beta_i \neq 0$; artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variasinya dapat diporeleh dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan:

a. Fhitung < Ftabel, maka H₀ diterima H_a ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa lingkungan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Fhitung \geq Ftabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa lingkungan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel independent yang diteliti terhadap naik turunnya variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$) yang berarti bahwa bila $R^2 = 0$ berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R square* pada tabel *Model Summary* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat secara individu (parsial). Adapun rumus yang digunakan, sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{se}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t
 b = Koefisien regresi X
 se = Standar error koefisien regresi X

Adapun bentuk pengujiannya adalah:

a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

b. H_a : minimal satu $\beta_i \neq 0$ dimana $i = 1,2,3$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut:

a. $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima H_a ditolak

Artinya variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. $t_{hitung} \geq t_{table}$ maka H_0 ditolak H_a diterima

Artinya variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja dan motivasi kerja secara individual (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.