BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu permasalahan yang dijadikan sebagai topik penulisan dalam rangka menyusun suatu laporan. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data – data yang berkaitan dengan objek penelitian tersebut yang berjudul : **"Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Pos ndonesia (PERSERO) Bandung".**

Menurut **Husein Umar (2004:303)**, mengatakan bahwa "Objek penelitian menjelaskan tentang apa atau siapa yang menjadi objek penelitian juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu".

Di dalam penelitian ini, penulis mengemukakan tiga variabel yang akan diteliti. Adapun variabel yang akan diteliti di dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel *independent* (variabel bebas), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependent (variabel tidak bebas). Variabel *independent* dalam penelitian ada 2 yaitu; Lingkungan Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2).
2. Variabel *dependent* (variabel tidak bebas), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel *independent.* Variabel *dependent* (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja merupakan faktor penyebab, sedangkan Kinerja merupakan faktor akibat. Objek penelitian ini dilakukan pada karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

3.2 Metodologi Penelitian

Metode penelitian adalah suatu teknis atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif.

Metode penelitian menurut **Sugiyono (2009:2)** ”Pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif”

Metode Deskriptif menurut **Sugiyono (2009:206)** “Penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”.

Adapun tujuan penelitian Deskriptif menurut **Husein Umar (2004:47)** yaitu untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

Pendekatan verifikatif menurut Sugiyono (2005 : 21) adalah : “metode verifikatif adalah memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”.

Tujuan dari metode verifikarif yaitu merupakan pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif melalui suatu perhitungan statistik, Penelitian yang digunakan untuk menguji variabel X1 dan X2 pengaruhnya terhadap Y yang akan diteliti. sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Adapun obyek yang di uji dalam penelitian ini adalah **“**lingkungan kerja dan semangat kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat pt pos ndonesia (persero) bandung”.

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, penelitian ini menggunakan Metode Survei Penjelasan (*Explanatory Survey Method*). Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dalam penelitian akan digunakan telaah statistika yang cocok, untuk itu dalam analisis menggunakan multiple regrestion (regresi berganda).

3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan

berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Menurut **Sugiyono (2009:26)**, menjelaskan proses penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sumber masalah
2. Rumusan masalah
3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan
4. Pengajuan hipotesis
5. Metode penelitian
6. Menyusun instrument penelitian
7. Kesimpulan

Berdasarkan proses penelitian yang dijelaskan diatas, maka desain penelitian pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Sumber masalah

   Peneliti menentukan masalah-masalah sebagai fenomena untuk dasar penelitian yaitu variabel lingkungan kerja , variabel semangat kerja dan variabel kinerja karyawan yang ada di Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

2. Perumusan masalah

   Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Proses penemuan masalah merupakan tahap penelitian yang paling sulit karena tujuan penelitian ini adalah menjawab masalah penelitian sehingga suatu penelitian tidak dapat dilakukan dengan

baik jika masalahnya tidak dirumuskan secara jelas. Rumusan masalah atau pertanyaan penelitian akan mempengaruhi pelaksanaan tahap selanjutnya didalam tahap penelitian. Pada penelitian ini masalah-masalah dirumuskan melalui suatu pertanyaan, yang akan diuji dengan cara menguji hipotesis.

3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan

   Untuk menjawab rumusan masalah yang sifatnya sementara (berhipotesis) maka, peneliti dapat membaca referensi teoritis yang relevan dengan masalah dan berfikir. Selain itu penemuan penelitian sebelumnya yang relevan juga dapat digunakan sebagai bahan untuk memberikan jawaban sementara terhadap masalah penelitian (hipotesis). Telaah teoritis mempunyai tujuan untuk menyusun kerangka teoritis yang menjadi dasar untuk menjawab masalah atau pertanyaan penelitian yang merupakan tahap penelitian dengan menguji terpenuhinya kriteria pengetahuan yang rasional.

4. Pengajuan hipotesis

   Jawaban terhadap rumusan masalah yang baru didasarkan pada teori dan didukung oleh penelitian yang relevan, tetapi belum ada pembuktian secara empiris (faktual) maka jawaban itu disebut hipotesis. Hipotesis yang dibuat pada penelitian ini adalah pelaksanaan program kesejahteraan dampaknya terhadap disiplin kerja karyawan. Untuk langkah-langkah pengujian hipotesis yaitu menentukan variabel pengukuran, menentukan hipotesis nol (Ho), menentukan hipotesis alternatif (Hi) dan menguji tingkat signifikan.

5. Metode penelitian

Untuk menguji hipotesis tersebut peneliti dapat memilih metode penelitian yang sesuai, pertimbangan ideal untuk memilih metode itu adalah tingkat ketelitian data yang diharapkan dan konsisten yang di kehendaki. Sedangkan pertimbangan praktis adalah, tersedianya dana, waktu, dan kemudahan yang lain. Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan verifikatif.

6. Menyusun instrument penelitian

Setelah metode penelitian yang sesuai dipilih, maka peneliti dapat menyusun instrument penelitian. Instrument ini digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrument pada penelitian ini berbentuk kuesioner, untuk pedoman wawancara atau observasi. Sebelum instrument digunakan untuk pengumpulan data, maka instrument penelitian harus terlebih dulu di uji validitas dan reliabilitasnya. Dimana validitas digunakan untuk mengukur kemampuan sebuah alat ukur dan reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana pengukuran tersebut dapat dipercaya. Setelah data terkumpul maka selanjutnya dianalisis untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan dengan teknik statistik tertentu. Pada penelitian ini untuk menguji adanya hubungan lingkungan kerja (variabel X1) dan semangat kerja (variabel X2) dengan kinerja karyawan (variabel Y) digunakan korelasi *pearson,* dan untuk menguji peran lingkungan kerja (variabel X1) dan semangat kerja (variabel X2) dengan kinerja karyawan (variabel Y) digunakan koefisien determinasi.

7. Kesimpulan

Kesimpulan adalah langkah terakhir dari suatu periode penelitian yang berupa jawaban terhadap rumusan masalah, dengan menekankan pada pemecahan masalah berupa informasi mengenai solusi masalah yang bemanfaat sebagai dasar untuk pembuatan keputusan.

3.2.2.Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalsasi variabel dimaksudkan untuk memperjelas variabel-variabel yang diteliti beserta pengukuran-pengukurannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yaitu :

1. Variabel bebas *(Independent Variable)*

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat), **Sugiyono (2009:59)**. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja.

2. Variabel Terikat *(Dependent Variable)*

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, **Sugiyono (2009:59)**. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *Dependent* (terikat) Kinerja Karyawan.

Untuk lebih jelasnya, operasionalisasi variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber Data
Lingkungan Kerja (Variabel X1)	"Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". *Menurut Sedarmayati (2001:1)*	Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical.. working environment*)		**Ordinal**	Karyawan PT. POS Indonesia
		• Penerangan/ Cahaya di Tempat Kerja	• Tingkat kesesuaian Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja (1,2,3)		
		• Temperatur di Tempat Kerja	• Tingkat kesesuaian Temperatur di Tempat Kerja (4,5)		
		• Kelembaban di Tempat Kerja	• Tingkat kesesuaian Kelembaban di Tempat Kerja (6,7)		
		• Sirkulasi Udara di Tempat Kerja	• Tingkat penanggulangan Sirkulasi Udara di Tempat Kerja (8,9)		
		• Kebisingan di Tempat Kerja	• Tingkat Kebisingan di Tempat Kerja (10,11)		
		• Bau-bauan di Tempat Kerja	• Penanggulangan sampah organic dan non organic agar baunya tidak menyengat (12,13)		
		• Tata Warna di Tempat Kerja	• Pengaturan tata warna yang bisa memunculkan kenyamanan bagi karyawan itu sendiri (14,15)		
		• Dekorasi di Tempat Kerja	• Penempatan tata letak barang agar tidak mengganggu aktifitas kerja (16,17)		

		• Musik di Tempat Kerja	• Kesesuaian music yang tepat Tingkat Keamanan di tempat kerja (18,19)		
		• Keamanan di tempat kerja	• Tingkat Keamanan tempat (20,21)		
		Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (*Non - Phisical Warking Environment*)			
		•Komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal)	• Tingkat pemberian penghargaan dan pujian terhadap aktifitas kerja •Tingkat keharmonisan antara atasan dengan bawahan dan kebebasan berpendapat dalam rapat (22,23,24)		
		• Hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal	• Tingkat kepercayaan antar karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam tim •Tingkat Keakraban yang tertanam antar karyawan (25,26,27,28)		
Semangat Kerja Karyawan (variabel X2)	" Semangat Kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja". *Menurut Drs. Saifudin Anwar (2002:180)*	• Konsentrasi kerja	•Tingkat konsentrasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan (1,2)	**Ordinal**	Karyawan PT. POS Indonesia
		• Ketelitian	• Tingkat ketelitian dalam penelesaian tahap akhir (3,4)		
		• Hasrat untuk maju	• Keinginan untuk menjadi lebih baik lagi (5,6,7,8)		
		• Kebanggaan karyawan	• Tinggkat pengakuan karyawan sebagai bagian dari perusahaan (9,10)		
		• Kepuasan karyawan	• Tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya (11,12,13,14)		

		• Labour Turn Over	• tingkat perpindahan karyawan, ketempat kerja yang lebih layak (15,16,17)		
		• Absensi	• Tingkat kehadiran karyawan (18,19)		
		• Tanggung Jawab • Lancar nya Aktivitas	• Tingkat penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan (20,21,22) • Tingkat kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan (23,24)		
Kinerja Karyawan (Y)	Outcome yang dihasilakan dari suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu atau pada saat ini . *Faustino Cardoso Gomes (2003:142)*	• Kuantitas Kerja	• Tingkat kesesuaian jumlah pekerjaan yang diselesaikan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan (1,2,3)	**Ordinal**	Karyawan PT. POS Indonesia
		• Kualitas Kerja	• Tingkat kesesuaian kualitas pekerjaan yang berhasil diselesaikan dengan standar yang ditetapkan perusahaan (4,5,6)		
		• Pengetahuan Kerja	• Tingkat kejelasan pengetahuan dan keterampilan, yang dimiliki karyawan sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan (7,8)		
		• Kreativitas	• Tingkat kemampuan pegawai mengembangkan gagasan-gagasan baru, memecahkan masalah, mengikuti perubahan, dan belajar secara terus- menerus dalam pekerjaannya (9,10)		
		• Kemandirian	• Tingkat kesadaran karyawan untuk mengikuti petunjuk dan kebijakan		

			organisasi serta dapat dipercaya dalam mengerjakan pekerjaan (11,12)		
		• Kerjasama	• Tingkat kemampuan dan kerelaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, penyelia, dan bawahannya (13,14)		
		• Inisiatif	• Tingkat semangat dan kesungguhan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan tanggung jawab yang lebih besar (15,16)		
		• Kualitas Personal	• Tingkat kemampuan dan integritas pribadi karyawan dalam bekerja di PT POS (Persero) Indonesia wilayah Bandung (17,18)		

Sumber : Kerangka Pemikiran

3.2.3 Metode Penarikan Sampel

3.2.3.1 Sumber Data

Penulis melakukan penelitian ini untuk mendapatkan data mengenai objek yang akan diteliti, data tersebut dapat dikelompokkan kedalam dua jenis data :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil langsung dari responden secara langsung yang dikumpulkan melalui survei lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan tertentu yang dibuat untuk itu. **(Umi Narimawati 2007:76)**

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data penunjang yang digunakan untuk mendukung penelitian, dalam penelitian ini meliputi informasi mengenai karakteristik organisasi, jumlah karyawan, data hasil evaluasi karyawan, penelitian terdahulu, serta materi perkuliahan yang berhubungan dengan objek data yang akan diteliti oleh penulis. **(Umi Narimawati 2007:76)**

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

- **Populasi**

Menurut **Sugiyono (2009:115)**, populasi adalah "Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung yang berjumlah 410 orang karyawan.

Tabel 3.2
Populasi Penelitian
Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung

No	Unit Kerja	Ukuran Populasi
1	Direktorat Operasi	80
2	Direktorat Perencanaan, Teknis & Sarana	79
3	Direktorat Keuangan	60
4	Direktorat SDM	65
5	Satuan Pengawas Intern	30
6	Sekretariat Perusahaan	38
7	Pusat Penelitian dan Pengembangan	58
TOTAL		**410**

Sumber : Kantor Pusat PT Pos Indonesia

- **Sampel**

Menurut **Sugiyono (2009:116)**, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang di ambil dalam penelitian dilakukan dengan teknik *probability sampling* dengan jenis *propotionate stratified random sampling* (sampel acak berstrata).

Menurut **Sugiyono (2009;118)**, *propotionate stratified random sampling* yaitu ”teknik pengambilan sampel bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara poporsional”.

Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bandung. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel (n). **Husein Umar (2004;78)** untuk menentukan sampel digunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{410}{1 + 410(0{,}1)^2}$$

$$n = \frac{410}{5{,}1}$$

$$n = 80.392$$

$$n = 81$$

Jika penelitian menggunakan metode deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam penentuan anggota sampel yang harus diambil adalah 10% dari jumlah populasi yang diketahui. Peneliti menentukan tingkat kesalahan sebesar 10% sehingga jumlah sampel yang diambil sebesar 81 karyawan.

Ukuran alokasi pada masing-masing bagian dengan menggunakan alokasi sampel proporsional yang dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Newman yang dikutip oleh **Umi Narimawati (2007:78)** adalah sebagai berikut:

Dimana :

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$$

Dimana :

n_1 = Besarnya sampel pada strata ke-1
N_1 = Besarnya populasi pada strata ke-1
N = Besarnya populasi keseluruhan
N = Besarnya ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas, dapat diperoleh jumlah responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebagai berikut :

1. Direktorat Operasi

$$n_1 = \frac{80}{410} \times 81 = 15{,}80 = 16$$

2. Direktorat Perencanaan, Teknis dan Sarana

$$n_1 = \frac{79}{410} \times 81 = 15{,}60 = 16$$

3. Direktorat Keuangan

$$n_1 = \frac{60}{410} \times 81 = 11{,}85 = 12$$

4. Direktorat SDM

$$n_1 = \frac{65}{410} \times 81 = 12{,}84 = 13$$

5. Satuan Pengawas Intern

$$n_1 = \frac{30}{410} \times 81 = 5{,}92 = 6$$

6. Sekretariat Perusahaan

$$n_1 = \frac{38}{410} \times 81 = 7{,}36 = 7$$

7. Pusat Penelitian dan Pengembangan

$$n_1 = \frac{58}{410} \times 81 = 11{,}40 = 11$$

Pembulatan dalam perhitungan jumlah sampel minimum dari masing-masing strata selalu dilakukan keatas untuk memenuhi kriteria sampel minimum. Alokasi jumlah sampel minimal pada masing-masing unt kerja secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3
Populasi dan Sampel Penelitian
Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung

No	Unit Kerja	Populasi	Sampel
1	Direktorat Operasi	80	16
2	Direktorat Perencanaan, Teknis & Sarana	79	16
3	Direktorat Keuangan	60	12
4	Direktorat SDM	65	13
5	Satuan Pengawas Intern	30	6
6	Sekretariat Perusahaan	38	7
7	Pusat Penelitian dan Pengembangan	58	11
TOTAL		**410**	**81**

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan dari ukuran sampel diatas, dapat diperoleh jumlah responden sebanyak 81 orang.

3.2.4 Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan peninjauan langsung terhadap obyek yang diteliti, seperti :

a. Wawancara *(Interview)*

Wawancara merupakan proses keterangan atau data yang diperlukan dengan cara tanya jawab langsung kepada pimpinan serta karyawan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang akan diteliti, di lingkungan Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.

b. Angket *(Kuesioner)*

Kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden

untuk menjawab, berupa daftar pertanyaan yang dibuat dengan metode pertanyaan terstruktur (tertutup dan terbuka) kepada 81 responden tentang variabel lingkungan kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan.

c. Pengamatan *(Observasi)*

Dengan mengadakan penelitian dan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan dan keadaan dialokasi penelitian guna memperoleh data dan informasi mengenai subyek penelitian.

2. Penelitian Kepustakaan (*Dokumentasi*)

Teknik pengumpulan data sekunder (yang dilakukan dengan mencatat dokumen-dokumen yang berhubungan dengan variabel penelitian). Penelitian yang dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan dari berbagai buku, jurnal, catatan-catatan, gambar-gambar dan literatur-literatur yang berhubungan dengan penyusunan skripsi ini. Adapun tujuan dari metodologi ini adalah untuk deskripsi, gambaran secara sistematis akurat, faktual mengenai hal-hal yang diteliti.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai data penelitian. Sebelum kuesioner atau instrument penelitian disebarkan kepada responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya alat ukur yang digunakan, sedangkan pengujian reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya.

3.2.4.1 MSI (*Method of Successive Interval*)

Data yang diperoleh sebagai hasil penyebaran dari kuesioner bersifat ordinal, maka agar analisis dapat dilanjutkan maka skala pengukurannya harus dinaikkan ke skala pengukuran yang lebih tinggi, yaitu skala pengukuran interval agar dapat diolah lebih lanjut. Untuk itu maka digunakan *Method of Succesive Interval* (MSI) dari **Thurstone** dalam **Harun Al Rasyid (1996:33)**, yang pada dasarnya adalah suatu prosedur untuk menempatkan setiap objek ke dalam interval

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data menurut Harun Al Rasyid adalah:

a. Menentukan frekuensi tiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab skor 1-5 untuk setiap pertanyaan).
b. Menentukan proporsi setiap responden yaitu dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah sampel.
c. Menentukan proporsi secara berurutan untuk setiap responden sehingga diperoleh proporsi kumulatif yang dianggap menyebar mengikuti sebaran normal baku.
d. Menentukan nilai Z untuk masing-masing proporsi kumulatif yang dianggap menyebar mengikuti sebaran normal baku.
e. Menghitung Scale Of Value (SV) untuk masing-masing proporsi responden, dengan rumus:

$$Scale\ Of\ Value = \frac{Densityatlower\lim - densityatupper\lim}{areaunderupper\lim - areaunderlower\lim}$$

Keterangan:

- *Density at lower limit* = Kepadatan Batas Bawah
- *Density at upper lim* = Kepadatan Batas Atas
- *Area under lower limit* = Daerah di Bawah Batas Bawah
- *Area under upper limit* = Daerah di Bawah Batas Atas

f. Mengubah *Scale Of Value*(SV) terkecil menjadi sama dengan satu (1) dan mentrasformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scale Of Value* (TSV) dengan rumus $Y = SV + 1 + |SV\min|$

3.2.4.2 Uji Validitas

Validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana alat ukur, dalam hal ini kuesioner mengukur apa yang hendak diukur atau sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat tes, maka alat tersebut akan semakin mengenai sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pertanyaan mana yang valid dan mana yang tidak valid dengan mengkonsultasikan data tersebut dengan tingkat r kritis.

Menurut **Masrun** dalam **Sugiyono (2009:134)** :

"Item yang mempunyai korelasi yang positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukan item tersebut mempunyi validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r=0,3.

Berdasarkan dari pernyataan tersebut maka hal ini dilakukan untuk mengetahui pernyataan kuesioner mana yang valid dan mana yang tidak valid, dengan mengkonsultasikan data tersebut dengan tingkat signifikan r kritis = 0,300 apabila alat ukur tersebut berada < 0,300 (tidak valid). Pengujian statistik mengacu pada kriteria :

- **$r_{hitung} < r_{kritis}$ maka tidak valid**
- **$r_{hitung} > r_{kritis}$ maka valid**

Untuk pengujian validitas instrumen penelitian ini, penulis menggunakan program excel dalam tabulasi data, kemudian data tersebut di MSI untuk mendapatkan skala tertinggi (interval) dan memasukkan data tersebut ke dalam program *SPSS 14. for windows.*

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *Korelasi Pearson* (*Product Moment Pearson*) dengan rumus sebagai berikut:

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

Bisa juga menggunakan

$$r = \frac{\sum xy - \frac{\left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{N}}{\sqrt{\left[\sum X^2 - \frac{\left(\sum X\right)^2}{N}\right]\left[\sum Y^2 - \frac{\left(\sum Y\right)^2}{N}\right]}}$$

Keterangan:

r = Nilai Korelasi Pearson
ΣX = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel X
ΣY = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel Y
ΣXY = Jumlah dari Hasil Kali Pengamatan Variabel X dan Variabel Y

ΣX^n = Jumlah dari Hasil Pengamatan Variabel X yang Telah Dikuadratkan
ΣY^n = Jumlah dari Hasil Pengamatan Variabel Y yang Telah Dikuadratkan

Dengan ketentuan apabila r lebih besar atau sama dengan 0,30, maka item tersebut dinyatakan valid. Hal ini berarti, instrumen penelitian tersebut memiliki derajat ketepatan dalam mengukur variabel penelitian, dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. tetapi apabila r_s lebih kecil dari 0,30, maka item tersebut dinyatakan tidak valid, dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis berikutnya atau instrumen tersebut dihilangkan dari pengukuran variabel. Pengujian validitas dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS 14, dengan menelaah nilai *Pearson correlation*. Setelah ditemukan bahwa pernyataan-pernyataan (butir) yang digunakan penelitian ini valid, maka selanjutnya pernyataan yang dinyatakan valid diuji reliabilitasnya.

Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Seperti telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya. Apabila koefisien korelasi butir pernyataan dengan skor total item lainnya $\geq$ 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan

korelasi *product momet* (indeks validitas) diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,536	0,30	Valid
Item 2	0,582	0,30	Valid
Item 3	0,624	0,30	Valid
Item 4	0,673	0,30	Valid
Item 5	0,684	0,30	Valid
Item 6	0,648	0,30	Valid
Item 7	0,509	0,30	Valid
Item 8	0,578	0,30	Valid
Item 9	0,560	0,30	Valid
Item 10	0,616	0,30	Valid
Item 11	0,519	0,30	Valid
Item 12	0,553	0,30	Valid
Item 13	0,667	0,30	Valid
Item 14	0,588	0,30	Valid
Item 15	0,630	0,30	Valid
Item 16	0,610	0,30	Valid
Item 17	0,655	0,30	Valid
Item 18	0,590	0,30	Valid
Item 19	0,539	0,30	Valid
Item 20	0,711	0,30	Valid
Item 21	0,674	0,30	Valid
Item 22	0,500	0,30	Valid
Item 23	0,620	0,30	Valid
Item 24	0,719	0,30	Valid
Item 25	0,615	0,30	Valid
Item 26	0,560	0,30	Valid
Item 27	0,689	0,30	Valid
Item 28	0,502	0,30	Valid

Tabel 3.5

Hasil Uji Validitas Kuesioner Semangat Kerja

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,765	0,30	Valid
Item 2	0,647	0,30	Valid
Item 3	0,631	0,30	Valid
Item 4	0,670	0,30	Valid
Item 5	0,677	0,30	Valid
Item 6	0,606	0,30	Valid
Item 7	0,680	0,30	Valid
Item 8	0,673	0,30	Valid
Item 9	0,670	0,30	Valid
Item 10	0,657	0,30	Valid
Item 11	0,667	0,30	Valid
Item 12	0,567	0,30	Valid
Item 13	0,635	0,30	Valid
Item 14	0,697	0,30	Valid
Item 15	0,760	0,30	Valid
Item 16	0,617	0,30	Valid
Item 17	0,634	0,30	Valid
Item 18	0,572	0,30	Valid
Item 19	0,557	0,30	Valid
Item 20	0,662	0,30	Valid
Item 21	0,669	0,30	Valid
Item 22	0,645	0,30	Valid
Item 23	0,664	0,30	Valid
Item 24	0,596	0,30	Valid

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,662	0,30	Valid
Item 2	0,803	0,30	Valid
Item 3	0,610	0,30	Valid
Item 4	0,628	0,30	Valid
Item 5	0,553	0,30	Valid
Item 6	0,609	0,30	Valid
Item 7	0,622	0,30	Valid
Item 8	0,652	0,30	Valid
Item 9	0,565	0,30	Valid
Item 10	0,653	0,30	Valid

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 11	0,644	0,30	Valid
Item 12	0,670	0,30	Valid
Item 13	0,698	0,30	Valid
Item 14	0,562	0,30	Valid
Item 15	0,713	0,30	Valid
Item 16	0,705	0,30	Valid
Item 17	0,670	0,30	Valid
Item 18	0,615	0,30	Valid

Pada ketiga tabel di atas dapat dilihat nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan dengan total item lainnya lebih besar dari nilai 0,30, hasil uji ini mengindikasikan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan pada ketiga variabel valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian dan dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

3.2.4.3 Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas atas pertanyaan yang digunakan dalam penelitian tersebut, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individual, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau akurasi yang ditujukan oleh instrumen pengukuran. Instrumen yang reliabel berarti instrumen tersebut bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan mengahasilkan data yang sama.

Uji Reliabilitas dikenal untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari data. Dengan diperoleh nilai r dari uji validitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara dua belahan instrumen. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method* (*Spearman–Brown Correlation*) Tehnik Belah Dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap–ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

- Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II
- Skor untuk masing–masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II
- Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II
- Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_1 = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Dimana :

r_1 = reliabilitas internal seluruh item

r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Sekumpulan butir pertanyaan dalam kuesioner dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,7.

Tabel 3.7
Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Reliabilitas

Criteria	Reliability	Validity
Good	0,80	0,50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Sumber: Barker et al, 2002; 70

3.2.5 Metode Analisis dan Perancangan Hipotesis

3.2.5.1 Metode Analisis

a. Analisis Deskriptif/Kualitatif

Analisis Deskriptif/ kualitatif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat baik, baik, cukup, tidak baik, sangat tidak baik.

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilhat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1,2,3,4, dan 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan predisi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

Keterangan:

a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Sugiyono (2009:133), mengatakan bahwa jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan skala likert, seperti terdapat pada tabel 3.4 berikut ini : **Tabel 3.8**

Pernyataan Skala Likert

Jawaban	Skala Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2009:133)

Jenis kuisioner yang digunakan adalah kuisioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan *skala likert*, dengan ketentuan nilai sesuai dengan table di atas, dengan pemboboton 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif.

Keseluruhan nilai atau skor yang didapat lalu dianalisis dengan cara :

(a) Mengolah setiap jawaban dan pertayaan dari kuisioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.

(b) Nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X_1, X_2 , …X_n dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X_1,Y), (X_2,Y),…(X_n, Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.

(c) Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternatif jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena data yang didapat dari kuisioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui "*Methode of Successive Interval*" (*hays*, 1969:39). Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Means of Interval} = \frac{\textit{Density at Lower limit} - \textit{Density at Upper Limit}}{\textit{Area at Below Density Upper Limit} - \textit{Area at Below Lower Limitt}}$$

Langkah kerja pengolahan dan analisis data dalam analisis regresi multiple linier adalah sebagai berikut :

(1) Mengubah skala ordinal menjadi skala interval dengan metode interval berurutan *(Method Successive Interval)* untuk variabel bebas maupun terikat yaitu :

- Ambil data ordinal hasil kuesioner

- Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
- Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulaif. Untuk data n > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
- Menghitung nilai densititas untuk setiap proporsi komulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
- Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Successive Interval*
- Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus : Nilai Transformasi = Nilai Skala + | Nilai Skala Minimal | + 1

(2) Untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel lingkungan kerja, semangat kerja terhadap kinerja karyawan (dalam hal ini adalah karyawan PT Pos (Persero) Indonesia, digunakan analisis regresi Berganda (*Multiple Regression*).

3.2.5.1.1 Rancangan Analisis Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda *(multiple regression)* untuk mengetahui pola perubahan nilai variabel yang disebabkan oleh variabel lain dan untuk menemukan tingkat keeratan hubungan variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Langkah-langkah yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Analisis Regresi

Menurut Aztel (1991:256) untuk mengetahui gambaran mengenai hubungan antara variabel-variabel itu digunakan persamaan regresi berganda (multiple regresi) yang dapat ditulis sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \ldots + \beta_n X_n + \varepsilon}$$

Dimana :

Y = nilai . karyawan

βo = nilai y pada perpotongan antara garis liniear dengan sumbu vertikal Y

$X_1 \ldots n$ = nilai pada masing-masing variable bebas

$\beta_1 \ldots n$ = slope yang berhubungan dengan masing-masing variable bebas

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variable bebas diperlukan pertimbangan :

1. Koefisien regresi (uji parsial/uji-t), pengetahuan tentang koefisien regresi bertujuan untuk meyakinkan bahwa variable bebas (lingkungan kerja dan semangat kerja) secara individual berpengaruh terhadap variable terikat (kinerja karyawan).
2. Persentase semua variabel bebas (lingkungan kerja dan semangat kerja) secara bersama – sama dapat menjelaskan variasi perubahan variabel terikat (kinerja).
3. Pengaruh semua variabel bebas (lingkungan kerja dan semangat kerja) secara bersama – sama terhadap nilai variabel bebas (kinerja).

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan letak nilai t-test masing-masing koefisien regresi pada kurva normal yang digunakan dalam penentuan

nilai kritis. Jika letak t=test suatu koefisien regresi jatuh di daerah penerimaan H_0, maka keputusannya adalah menerima H_0. Atau dengan kata lain, variable bebas tersebut tidak berperan atas nilai variabel terikat dan berlaku sebaliknya.

Hasil pengujian ini dapat dilihat dari perhitungannya dengan SPSS, atau merupakan hasil dari $t_i = b_i/se\ (b_i)$ (untuk masing-masing variabel bebas).

2. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X (Lingkungan dan Semangat Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) secara bersamaan.

Untuk memahami bagaimana menerapkan rumus korelasi ganda dari penelitian, berikut ini disampaikan contoh perhitungannya.

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

R_{X1X2Y} = Korelasi berganda antara variabel X1 dan X2 dengan Y

X1 = Lingkungan Kerja (variabel bebas)

X2 = Semangat Kerja (variabel bebas)

Y = Kinerja (variabel terikat)

b1 dan b2 = Koefisien regresi masing-masing variabel

3. Analisis Koefisien Korelasi Pearson

Setelah data terkumpul berhasil diubah menjadi data interval, maka langkah selanjutnya menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi *Product Moment Method* atau dikenal dengan rumus *Pearson* **(Sugiyono ,2009:183)**, yaitu:

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

Keterangan:

r = Nilai Korelasi Pearson
ΣX = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel X
ΣY = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel Y
ΣXY = Jumlah dari Hasil Kali Pengamatan Variabel X dan Variabel Y
ΣX^n = Jumlah dari Hasil Pengamatan Variabel X yang Telah Dikuadratkan
ΣY^n = Jumlah dari Hasil Pengamatan Variabel Y yang Telah Dikuadratkan

Untuk menginterpretasikan keeratan hubungan, digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel 3.7 berikut ini :

Tabel 3.9
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
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 (2009:184)

4. Analisis Koefisian Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, maka dihitung koefisien determinasi (Kd) dengan asumsi dasar faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan atau tetap (ceteris paribus). Dalam hal ini ada dua analisis koefisien yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda dan analisis koefisien determinasi parsial dengan penjelasan sebagai berikut;

a. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Digunakan untuk mengetahu seberapa besar persentase variabel X1 dan variabel X2 terhadap Y (Pengaruh Lingkungan kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan) secara simultan maka penulis akan menggunakan analisis koefisien determinasi yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

Rumus Koefisien determinasinya yang dikemukakan oleh **Husein Umar (2004:296)** adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat koefisien korelasi

b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X1 dan Variabel X2 terhadap Y (Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja) secara parsial.

Rumus Koefisien determinasinya yang dikemukakan oleh **Gujarati (2003:172)** adalah sebagai berikut:

KD = B x zero order x 100%

Sumber : Gujarati (2003 : 172)

Keterangan:

B = Beta (nilai *standardized coefficients)*

Zero order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

Kd = 0, Berarti pengaruh variabel x terhadap variabel y, lemah.

Kd = 1, Berarti pengaruh variabel x terhadap variabel y, kuat

Pedoman bagi interpretasi koefisien determinasi adalah sebagi berikut:

Tabel 3.10
Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
>4%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah tapi pasti
17% - 49%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 81%	Pengaruh Tinggi/Kuat
>80%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber : Supranto (2001:227)

3.2.5.2 Perancangan Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atau jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan atau jawaban) itu dapat diterima atau tidak.

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar lingkungan kerja dan semangat kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT POS (Persero) indonesia. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

Langkah – langkah dalam analisisnya sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Simultan/Total.

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

- Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F_{hitung} = \frac{JK_{Regresi} / k}{JK_{(Residu)} / \ n - \ k + 1}$$

Dimana :

JK_{residu} = Koefisien Korelasi Ganda
K = Jumlah variabel bebas
n = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama – sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada Tabel Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan micro-soft. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas

(lingkungan kerja dan semangat kerja) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (kinerja) ditolak dan sebaliknya.

Menurut Sujana (1989:369) perhitungan terhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien yang disebut juga koefisien korelasi produk moment (*Pearson*).

- **Hipotesis**

Ho : Semua $\beta i = 0$ $i = 1,2$	Lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung
Ha : Ada $\beta i \neq 0$ $i = 1,2$	Lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

- **Kriteria pengujian**

H_0 ditolak apabila F_{hitung} > dari F_{tabel} ($\alpha = 0,05$)

Menurut Guilford (1956:480), bahwa tafsiran koefisien korelasi variabel dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut:

- Taksiran koefisien korelasi yang dikategorikan menurut metode Guilford adalah sebagai berikut :

Tabel 3.11 Kategori Korelasi Metode Guilford

Besarnya Pengaruh	Bentuk Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat longgar, dapat diabaikan
0,21 – 0,40	**Rendah**
0,41 – 0,60	Moderat / Cukup
0,61 – 0,80	**Erat**
0,81 – 1,00	Sangat erat

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah βyxi $\neq 0$. Untuk mengetahui βyxi yang tidak sama dengan nol , maka dilakukan pengujian secara parsial.

2. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

- Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t \text{ hitung } (X1,2) = \frac{b_{1,2}}{se\ (b_{1,2})}$$

Keterangan:

t hitung $(X_{1,2})$ = Nilai t hitung X_1 (Lingkungan Kerja) dan Nilai t hitung X_2 (Semangat Kerja)

b1 dan b2 = Koefisien regresi masing-masing variabel

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

- **Hipotesis**

Ho.$\beta_1 = 0$: Lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

Ha.$\beta_1 \neq 0$: Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

Ho.$\beta_2 = 0$: Semangat kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

Ha.$\beta_2 \neq 0$: Semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

- **Kriteria pengujian**

Untuk mengetahui apakah Ho diterima atau ditolak, digunakan uji signifikasi yaitu :

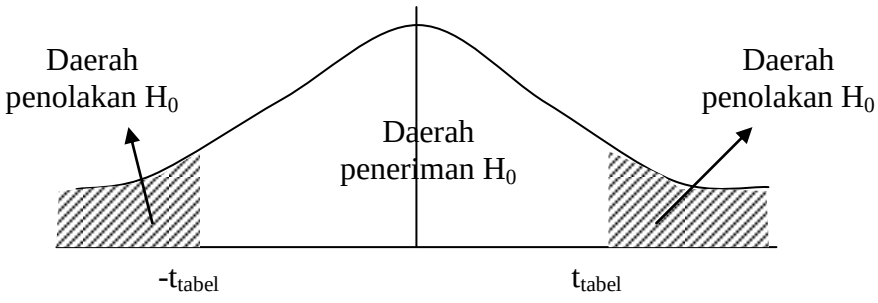
Jika t hitung > t tabel 0,05 (dk = n-2), maka Ho = ditolak, Ha diterima

Jika t hitung < t tabel 0,05 (dk = n-2), maka Ho = diterima, Ha ditolak

Dimana :

1. Dengan tingkat signifikasi (α) = 0,05
2. Derajat kebebasan (dk) = n-2

Dibawah ini adalah gambaran daerah penolakan H_0 dan daerah penerimaan Ha :



Gambar 3.1
Daerah penerimaan dan penolakan Ho