

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme. Filsafat positivisme menyatakan bahwa fenomena yang diteliti dapat diklasifikasikan menjadi relatif tetap, dapat diamati secara konkrit, dan dapat diukur, serta hubungan antar gejala bersifat sebab akibat (Paramita & Rizal, 2018:5). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Maka, penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara variabel independen lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Kabupaten Lumajang.

3.2 Objek Penelitian

Fokus penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja karyawan. Organisasi harus memiliki lingkungan kerja yang baik. Dengan lingkungan kerja yang baik, motivasi dapat ditingkatkan, dan disiplin kerja dapat terjaga. Objek dalam penelitian ini untuk X1 atau variabel independen adalah lingkungan kerja, X2 atau variabel independen adalah motivasi kerja, X3 atau variabel independen adalah disiplin kerja dan Y atau variabel dependen adalah kinerja karyawan. Tempat yang menjadi subyek dalam penelitian ini yaitu PT.

Sicepat Ekspres Lumajang. Terdapat kinerja karyawan yang akan dikembangkan pada PT. Sicepat Ekspres Lumajang sehingga diperlukan penelitian ilmiah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja di PT. Sicepat Ekspres Lumajang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.3.1 Jenis Data

a). Data Internal

Data internal adalah data yang berasal dari dalam organisasi tersebut (Paramita & Rizal, 2018:72). Data internal dalam penelitian ini diperoleh langsung dari hasil wawancara langsung di PT. Sicepat Ekspres Lumajang. Wawancara berisi tentang faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Lumajang yang meliputi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

b). Data Eksternal

Data sekunder merupakan sumber yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dirilis untuk masyarakat pengguna data (Paramita & Rizal, 2018:72). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku, jurnal, media internet dan literatur lainnya yang berhubungan dengan objek penelitian.

3.3.2 Sumber Data

Data internal adalah data yang berasal dari dalam suatu organisasi, sedangkan data eksternal adalah data yang berasal dari luar suatu organisasi (Paramita & Rizal, 2018:72). Data internal yang digunakan dalam penelitian ini dapat diperoleh melalui PT. Sicepat Ekspres Lumajang.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi, sampel dan teknik sumpling dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1 Populasi

Populasi adalah suatu bidang yang digeneralisasikan yang terdiri dari obyek/subyek dengan jumlah dan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari, dan ditarik kesimpulan darinya. Jadi populasi tidak hanya terdiri dari manusia, tetapi juga benda-benda dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga mencakup tidak hanya jumlah objek/mata pelajaran yang diteliti, tetapi juga seluruh ciri-ciri yang dimiliki subjek atau objek tersebut (Sugiyono, 2015:148). Populasi dalam penelitian ini yaitu 44 karyawan PT. Sicepat Ekspres Lumajang. Data mengenai jumlah pegawai ini diperoleh melalui wawancara dengan koordinator kurir PT. Sicepat Ekspres Lumajang.

3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah sebagian dari populasi dan karakteristiknya. Jika populasinya besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh populasi, misalnya karena keterbatasan sumber daya, tenaga, atau waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi yang ada. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan seluruh jumlah populasi karyawan pada PT. Sicepat Ekspres Lumajang yaitu sebanyak 44 orang karyawan. Wawasan yang diperoleh dari sampel dapat diterapkan pada populasi. Untuk itu sampel dari populasi harus benar-benar representatif (Sugiyono, 2015:149).

Berdasarkan pendapat tersebut maka analisis dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linier berganda dan dalam penentuan sampelnya diambil pada jumlah variabel yaitu tiga variabel independen yang terdiri dari citra lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja, serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dari penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:122).

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

Variabel penelitian, definisi konseptual dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2015:95) variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Ada dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2015:97) Variabel dependen merupakan variabel yang sering disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel terkait yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dikarenakan adanya variabel bebas. Didalam penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

2. Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2015:96) Variabel independen merupakan variabel yang sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya ataupun juga timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

- a. Lingkungan Kerja
- b. Motivasi
- c. Disiplin Kerja

3.5.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah definisi yang menjelaskan tentang konsep-konsep yang ada menggunakan pemahaman peneliti (Sholihah, 2020). Berikut definisi konseptual dari masing-masing variabel:

1. (Harini et al., 2022) Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.
2. Menurut Luthans (2016) dalam (Prasetya et al., 2019) motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.
3. Disiplin Kerja menurut (Sutrisno, 2009:87) adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

4. Kinerja Pegawai Menurut (Wibowo, 2007:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

3.5.3 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini akan memaparkan indikator dan definisi operasional masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1)

Menurut (Sedarmayanti 2016:311) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan di sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Himma, 2023) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Ukuran Ruang

Ruangan yang luas dan mampu menampung banyak karyawan agar dapat bergerak bebas dan dapat menjaga kenyamanan dan produktivitas

2) Penerangan

Penerangan yang **cerah** berpengaruh besar terhadap gairah bekerja karyawan

3) Sirkulasi Udara

Ruangan memiliki akses yang cukup untuk mendapat cahaya matahari agar dapat menjaga keseimbangan sirkulasi

4) Desain Ruang

Pemilihan cat, pengaturan furniture, dan desain ruangan memberikan rasa nyaman bagi karyawan

5) Keamanan

Akses yang mudah bagi siapa saja yang masuk dalam ruangan dan tempat parkir yang aman

6) Kebersihan

Kebersihan dapat memberikan rasa nyaman dan memiliki keterkaitan dengan kesehatan

Untuk mengumpulkan pendapat responden mengenai variabel Lingkungan Kerja, sebuah kuesioner disusun dan disebar dengan menggunakan skala likert sebagai berikut:

- 1) Bangunan tempat kerja memiliki ukuran ruangan yang sangat luas
- 2) Ukuran ruangan mampu membuat karyawan untuk bergerak bebas
- 3) Ukuran ruangan dapat menjaga kenyamanan karyawan dalam bekerja
- 4) Ukuran ruangan mampu membuat produktivitas kerja menjadi lancar
- 5) Kantor Sicepat Ekspres Lumajang memiliki penerangan cahaya yang cerah
- 6) Penerangan cahaya membuat gairah bekerja pada karyawan
- 7) Ruang memiliki akses yang cukup untuk mendapat cahaya matahari
- 8) Ruang memiliki keseimbangan sirkulasi udara yang baik
- 9) Ruang memiliki desain ruangan dengan pemilihan cat yang bagus
- 10) Ruang memiliki nilai pengaturan furniture yang baik
- 11) Ruang memiliki desain ruangan yang bagus
- 12) Ruang memiliki desain ruangan yang memberikan nyaman rasa bagi karyawan

- 13) Desain ruangan memiliki denah akses yang mudah untuk keluar masuk karyawan
- 14) Sicepat ekspres Lumajang memiliki tempat parkir yang terjaga keamanannya
- 15) Kualitas kebersihan kantor Sicepat Ekspres Lumajang memberikan rasa nyaman bagi karyawan Kebersihan pada kantor Sicepat Ekspres Lumajang memiliki keterkaitan dengan kesehatan karyawan
- 16) Kebersihan pada kantor Sicepat Ekspres Lumajang memiliki keterkaitan dengan kesehatan karyawan

2. Motivasi (X2)

Definisi operasional motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada dorongan yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Farkhan et al., 2019) indikator motivasi antara lain :

1) Daya pendorong

Naluri untuk menggerakkan seseorang untuk mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan yang akan dicapai

2) Kemauan

Dorongan yang berpengaruh dari orang lain dan lingkungan sekitar yang dapat menimbulkan reaksi dari tawaran pihak lain

3) Kerelaan

Sebuah bentuk persetujuan atas permintaan yang diberikan oleh orang lain dalam membantu menawarkan sebuah bantuan dalam menyelesaikan tugasnya

4) Membentuk Keahlian

Proses untuk membentuk sebuah keahlian agar nantinya mendapatkan kemampuan dalam suatu bidang ilmu tertentu

5) Memembentuk Keterampilan

Pembentukan yang berasal dari pola tingkah laku dan mental agar dapat tercapai dalam diri individu

6) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah akibat lebih lanjut atas pelaksanaan kewajiban yang diemban oleh tiap karyawan

7) Kewajiban

Sesuatu hal yang bersifat wajib dan harus dikerjakan dengan optimal oleh setiap karyawan

8) Tujuan

Tujuan menjadi tahap akhir yang akan dicapai oleh sebuah perusahaan agar dapat memberikan hasil kerja yang terbaik

Dalam rangka mengumpulkan pendapat responden mengenai variabel Motivasi Kerja, maka akan disusun dan dibagikan sebuah kuesioner yang menggunakan skala likert sebagai berikut:

1. Dorongan motivasi yang diberikan dari luar maupun dalam Sicepat Ekspres Lumajang mampu menggerakkan naluri karyawan.
2. Daya pendorong yang berupa motivasi bekerja mampu menggerakkan perilaku seseorang secara tepat

3. Daya pendorong yang berupa motivasi bekerja membuat seseorang untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai
4. Dorongan yang berpengaruh dari orang lain menimbulkan reaksi tawaran bantuan dari pihak lain
5. Dorongan yang berasal dari lingkungan sekitar dapat menimbulkan reaksi dari tawaran bantuan dari pihak lain
6. Saya memberikan tawaran bantuan kerja kepada rekan kerja saya ketika saya sudah menyelesaikan tugas pekerjaan yang saya emban
7. Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja saya dengan ikhlas
8. Motivasi yang didapat dari rekan kerja maupun atasan membuat keahlian menjadi terbentuk dalam diri saya
9. Motivasi kerja yang didapat yang berbentuk sikap dan tingkah laku memberikan dan menambah keahlian dalam diri saya
10. Saya mendapat perlakuan tingkah laku dari rekan kerja yang dapat saya tanam dalam diri saya
11. Saya mendapat perlakuan berbentuk mental dari rekan kerja yang dapat saya tanam dalam diri saya
12. Motivasi yang saya terima membuat saya memiliki tanggung jawab atas tugas yang saya emban
13. Saya bertanggung jawab penuh atas hasil kerja yang saya lakukan
14. Saya melakukan kewajiban tugas yang saya emban sesuai dengan peraturan yang berlaku
15. Saya mematuhi aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

16. Saya melaksanakan tugas yang menjadi tujuan awal dengan hasil kerja yang baik

17. Saya bekerja dengan sungguh-sungguh demi nama baik perusahaan saya

3. Kedisiplin (X3)

Menurut (Sutrisno 2016:85) mengatakan disiplin kerja merupakan sikap dimana seseorang bersedia dan rela untuk patuh dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dengan disiplin pegawai yang baik, perusahaan akan menggapai tujuan dengan lebih efisien. Namun, jika tingkat disiplin merosot, hal tersebut dapat menjadi hambatan yang menghambat visi perusahaan. (Hasibuan, 2008:194) menyatakan indikator dalam disiplin yaitu sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Kedisiplinan karyawan dapat ditingkatkan dengan menetapkan tujuan yang tidak hanya menantang tetapi juga realistis dan sesuai dengan kemampuan mereka.

2) Teladan Pimpinan

Pemimpin yang menunjukkan perilaku berdisiplin, jujur, dan adil secara langsung berdampak pada tingkat kedisiplinan anggota tim mereka. Sebagai model, tindakan pimpinan dapat memotivasi bawahan untuk mengkoordinir standar yang sama.

3) Pengaruh Gaji dan Kesejahteraan

Kedisiplinan pegawai juga dipengaruhi oleh kecukupan gaji dan kondisi kesejahteraan. Pemenuhan kebutuhan finansial dan kesejahteraan

memperkuat loyalitas dan kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi.

4) Keadilan

Menerapkan prinsip keadilan dalam mengakui prestasi atau memberikan hukuman dapat meningkatkan kedisiplinan. Keadilan memastikan bahwa pegawai merasa dihargai dan diperlakukan secara adil, yang mendukung lingkungan kerja yang disiplin.

5) Efektivitas Pengawasan Langsung (Waskat)

Pengawasan langsung oleh atasan memainkan peran krusial dalam memastikan kedisiplinan. Ini melibatkan pemantauan aktif terhadap kinerja, perilaku, dan sikap pegawai, membantu mempertahankan standar yang tinggi.

6) Sanksi Hukuman

Penerapan sanksi yang tegas untuk pelanggaran disiplin menegaskan pentingnya mematuhi aturan. Sanksi yang berat menunjukkan komitmen organisasi terhadap kedisiplinan dan mendorong kepatuhan.

7) Ketegasan

Sikap tegas dan konsistensi dalam penerapan aturan oleh pimpinan penting untuk membentuk dan mempertahankan kedisiplinan. Ini menunjukkan komitmen terhadap standar dan ekspektasi yang jelas terhadap perilaku pegawai.

8) Hubungan Kemanusiaan

Membangun hubungan yang harmonis dan mendukung di antara pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan, hubungan kemanusiaan yang baik

mendorong saling pengertian, kerjasama, dan komitmen terhadap tujuan bersama.

Dalam rangka mengumpulkan pendapat responden mengenai variabel Disiplin Kerja, maka akan disusun dan dibagikan sebuah kuesioner yang menggunakan skala likert sebagai berikut:

- 1) Saya melaksanakan disiplin kerja secara nyata sesuai arahan yang diberikan perusahaan
- 2) Saya melaksanakan disiplin kerja untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya
- 3) Pimpinan perusahaan menunjukkan perilaku disiplin agar berdampak pada kinerja saya
- 4) Pimpinan menunjukkan perilaku jujur agar berdampak pada kinerja saya
- 5) Pimpinan perusahaan menunjukkan perilaku adil agar berdampak pada kinerja saya
- 6) Gaji yang saya dapat menentukan tingkat kedisiplinan saya
- 7) Kesejahteraan yang saya dapat menentukan tingkat kedisiplinan saya
- 8) Pengakuan atas prestasi menentukan kedisiplinan saya
- 9) Hukuman yang diterapkan perusahaan membuat saya menjadi disiplin untuk bekerja
- 10) Perlakuan yang adil membuat saya menerapkan perilaku disiplin kerja
- 11) Saya diawasi langsung oleh pimpinan untuk melihat perilaku saya
- 12) Saya diawasi langsung oleh pimpinan untuk melihat sikap saya
- 13) Saya patuh terhadap sanksi atas pelanggaran yang saya lakukan

- 14) Saya patuh terhadap sanksi hukuman agar saya terlatih untuk disiplin
 - 15) Sikap tegas pimpinan perusahaan membuat saya untuk bersikap disiplin
 - 16) Sikap konsistensi pimpinan perusahaan membuat saya untuk bersikap disiplin
 - 17) Saya membangun hubungan harmonis dengan semua karyawan agar terjaga suasana disiplin kerja
 - 18) Saya membangun hubungan kemanusiaan dengan semua rekan kerja agar tercipta rasa saling pengertian sesama karyawan
 - 19) Saya membangun hubungan harmonis dengan semua rekan kerja
 - 20) Saya membangun hubungan harmonis dengan semua rekan kerja agar tercipta rasa kerja sama antar karyawan
 - 21) Saya membangun hubungan harmonis dengan semua rekan kerja agar tercipta tujuan perusahaan
4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja berasal dari pengertian performance dari hasil kerja atau prestasi kerja yang bersifat berkepanjangan (Wibowo, 2016:7). Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Salah satu pengertian yang menyatukan keduanya dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:9) yakni: “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Indikator – indikator kinerja karyawan menurut (Wibowo, 2016:86), yaitu sebagai berikut:

1) Tujuan

Tujuan melakukan sesuatu dengan keadaan yang baik dan ingin dicapai dimasa yang akan datang.

2) Standar

Kinerja dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakatai secara bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Masukan yang digunakan untuk mengukur kemauan kerja, standar kinerja, pencapaian tujuan dan kemudian dilakukan evaluasi dari hasil yang diperoleh dari kinerja.

4) Alat atau Sarana

Sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tugas dan akses.

5) Kompetensi

Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

6) Motif

Manajer memberikan fasilitas berupa motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya agar proses bekerja berjalan dengan efektif.

Dalam rangka mengumpulkan pendapat responden mengenai variabel kinerja karyawan, maka akan disusun dan dibagikan sebuah kuesioner yang menggunakan skala likert sebagai berikut:

- 1) Saya bekerja dengan keadaan yang baik agar dapat mencapai tujuan kerja
- 2) Saya bekerja agar tercapai tujuan saya dimasa yang akan datang
- 3) Saya menyepakati standar kerja sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dan bawahan
- 4) Masukan yang diberikan digunakan untuk mengukur kemauan kerja saya
- 5) Masukan yang diberikan digunakan untuk mencapai standar kerja
- 6) Masukan yang diberikan digunakan untuk mencapai tujuan kerja
- 7) Masukan yang diberikan dapat dijadikan evaluasi kinerja saya
- 8) Alat dan sarana yang ada sudah cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan
- 9) Alat atau sarana yang tersedia sudah cukup membantu akses kerja
- 10) Kompetensi yang saya miliki mampu menyelesaikan kerja dengan baik
- 11) Kompetensi yang saya miliki terus saya asah agar dapat bekerja dengan baik
- 12) Manajer perusahaan memberikan imbalan berupa insentif berupa uang terhadap kinerja saya
- 13) Manajer perusahaan memberikan pengakuan terhadap kinerja saya

- 14) Saya akan mengeksplor kemampuan kinerja yang terdapat dalam diri saya untuk proses kelancaran kerja
- 15) Saya mendapatkan kesempatan untuk memberikan kinerja yang penuh agar terciptanya efektivitas kerja

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan Sdata atau informasi yang relevan dengan permasalahan penelitian (Sugiyono, 2015:112). Variabel yang akan diteliti dalam judul “ Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan “ berjumlah 4 variabel, maka jumlah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ada 4 yaitu:

1. Instrumen untuk mengukur lingkungan kerja
2. Instrumen untuk mengukur motivasi kerja
3. Instrumen untuk mengukur disiplin kerja
4. Instrumen untuk mengukur kinerja karyawan

Tabel 3.1

Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
1.	Lingkungan Kerja	1. Ukuran Ruang	1. Bangunan tempat kerja memiliki ukuran ruangan yang sangat luas 2. Ukuran ruangan mampu membuat karyawan untuk bergerak bebas 3. Ukuran ruangan dapat menjaga kenyamanan karyawan dalam bekerja 4. Ukuran ruangan mampu membuat produktivitas kerja menjadi lancar	<i>Ordinal</i>	(Himma,2023)

No	Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
		2. Penerangan	5. Kantor Sicepat Ekspres Lumajang memiliki penerangan cahaya yang bagus		
			6. Penerangan cahaya membuat gairah bekerja pada karyawan		
		3. Sirkulasi Udara	7. Ruangan memiliki akses yang cukup untuk mendapat cahaya matahari		
			8. Ruangan memiliki keseimbangan sirkulasi udara yang baik		
		4. Desain Ruang	9. Ruangan memiliki desain ruangan dengan pemilihan cat yang bagus		
			10. Ruangan memiliki nilai pengaturan furniture yang baik		
			11. Ruangan memiliki desain ruangan yang bagus		
			12. Ruangan memiliki desain ruangan yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan		
		5. Keamanan	13. Desain ruangan memiliki denah akses yang mudah untuk keluar masuk karyawan		
			14. Sicepat Ekspres Lumajang memiliki tempat parkir yang terjaga keamanannya		
		6. Kebersihan	15. Kualitas kebersihan kantor Sicepat Ekspres Lumajang memberikan rasa nyaman bagi karyawan pada Sicepat Ekspres Lumajang		
			16. Kebersihan pada kantor Sicepat Ekspres Lumajang memiliki keterkaitan dengan kesehatan karyawan		
2.	Motivasi Kerja	1. Daya Pendorong	1. Dorongan motivasi yang diberikan dari luar maupun dalam Sicepat Ekspres Lumajang	<i>Ordinal</i>	(Farkhan et al., 2019)

No	Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
			mampu menggerakkan naluri karyawan		
			2. Daya pendorong yang berupa motivasi bekerja mampu menggerakkan perilaku seseorang secara tepat		
			3. Daya pendorong yang berupa motivasi bekerja membuat seseorang untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai		
		2. Kemauan	4. Dorongan yang berpengaruh dari orang lain menimbulkan reaksi tawaran bantuan dari pihak lain		
			5. Dorongan yang berasal dari lingkungan sekitar dapat menimbulkan reaksi dari tawaran bantuan dari pihak lain		
		3. Kerelaan	6. Saya memberikan tawaran bantuan kerja kepada rekan kerja saya ketika saya sudah menyelesaikan tugas pekerjaan yang saya emban		
			7. Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja saya dengan ikhlas		
		4. Membentuk Keahlian	8. Motivasi yang didapat dari rekan kerja maupun atasan membuat keahlian menjadi terbentuk dalam diri saya		
			9. Motivasi kerja yang didapat berbentuk sikap dan tingkah laku memberikan dan menambah keahlian dalam diri saya		
		5. Membentuk Keterampilan	10. Saya mendapat perlakuan tingkah laku dari rekan kerja yang dapat saya tanam dalam diri saya		

No	Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
			11. Saya mendapat perlakuan berbentuk mental dari rekan kerja yang dapat saya tanam dalam diri saya		
		6. Tanggung Jawab	12. Motivasi yang saya terima membuat saya memiliki tanggung jawab atas tugas yang saya emban		
		7. Kewajiban	13. Saya bertanggung jawab penuh atas hasil kerja yang saya lakukan		
			14. Saya melakukan kewajiban tugas yang saya emban sesuai dengan peraturan yang berlaku		
		8. Tujuan	15. Saya mematuhi aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan		
			16. Saya melaksanakan tugas yang menjadi tujuan awal dengan hasil kerja yang baik		
			17. Saya bersungguh-sungguh demi nama baik perusahaan saya		
3.	Disiplin Kerja	1. Tujuan dan Kemampuan	1. Saya melaksanakan disiplin kerja secara nyata sesuai arahan yang diberikan perusahaan	<i>Ordinal</i>	(Hasibuan, 2008)
			2. Saya melaksanakan disiplin kerja untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai kemampuan saya		
		2. Teladan Pimpinan	3. Pimpinan perusahaan menunjukkan perilaku disiplin agar berdampak pada kinerja saya		
			4. Pimpinan menunjukkan perilaku jujur agar berdampak pada kinerja saya		
			5. Pimpinan perusahaan menunjukkan perilaku adil agar berdampak pada kinerja saya		

No	Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
		3. Pengaruh gaji dan kesejahteraan	6. Gaji yang saya dapat menentukan tingkat kedisiplinan saya 7. Kesejahteraan yang saya dapat menentukan tingkat kedisiplinan saya 8. Pengakuan atas prestasi menentukan kedisiplinan saya		
		4. Keadilan	9. Hukuman yang diterapkan perusahaan membuat saya menjadi disiplin untuk bekerja 10. Perlakuan yang adil membuat saya menerapkan perilaku disiplin kerja		
		5. Waskat	11. Saya diawasi langsung oleh pimpinan untuk melihat perilaku kerja saya 12. Saya diawasi langsung oleh pimpinan untuk melihat sikap saya		
		6. Sanksi Hukuman	13. Saya patuh terhadap sanksi atas pelanggaran yang saya lakukan 14. Saya patuh terhadap sanksi hukuman agar saya terlatih untuk disiplin		
		7. Ketegasan	15. Sikap tegas pimpinan perusahaan membuat saya untuk bersikap disiplin 16. Sikap konsistensi pimpinan perusahaan membuat saya untuk bersikap disiplin		
		8. Hubungan Kemanusiaan	17. Saya membangun hubungan harmonis dengan semua karyawan agar terjaga suasana disiplin kerja 18. Saya membangun hubungan kemanusiaan dengan semua rekan kerja agar tercipta rasa saling pengertian sesama		

No	Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
			karyawan 19. Saya membangun hubungan harmonis dengan semua rekan kerja 20. Saya membangun hubungan harmonis dengan semua rekan kerja agar tercipta rasa kerja sama antar karyawan 21. Saya membangun hubungan harmonis dengan semua rekan kerja agar tercipta tujuan perusahaan		
3.	Kinerja Karyawan	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau Sarana 5. Kompetensi	1. Saya bekerja dengan keadaan yang baik agar dapat mencapai tujuan kerja 2. Saya bekerja agar tercapai tujuan saya dimasa yang akan datang 3. Saya menyepakati standar kerja sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dan bawahan 4. Masukan yang diberikan digunakan untuk mengukur kemauan kerja saya 5. Masukan yang diberikan digunakan untuk mencapai standar kerja 6. Masukan yang diberikan digunakan untuk mencapai tujuan kerja 7. Masukan yang diberikan dapat dijadikan evaluasi kinerja saya 8. Alat dan sarana yang ada sudah cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan 9. Alat atau sarana yang tersedia sudah cukup membantu akses kerja 10. Kompetensi yang saya miliki mampu menyelesaikan kerja dengan baik	Ordinal	(Wibowo, 2016)

No	Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
			11. Kompetensi yang saya miliki terus saya asah agar dapat bekerja dengan baik		
	6. Motif		12. Manajer perusahaan memberikan imbalan berupa insentif berupa uang terhadap kinerja saya		
			13. Manajer perusahaan memberikan pengakuan terhadap kinerja saya		
	7. Peluang		14. Saya akan mengeksplor kemampuan kinerja yang terdapat dalam diri saya untuk proses kelancaran kerja		
			15. Saya mendapatkan kesempatan untuk memberikan kinerja yang penuh agar terciptanya efektivitas kerja.		

Sumber: Diolah peneliti tahun 2024

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Kuesioner

Kuesioner merupakan pertanyaan atau pernyataan tertulis dari responden mengenai data faktual atau pendapat yang merupakan fakta atau kebenaran yang diketahui responden dan harus ditanggapinya (Sugiyono, 2015:230). Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari responden yang teridentifikasi. Pada penelitian ini dikumpulkan informasi variabel lingkungan kerja, motivasi, kedisiplinan dan pada PT. Sicepat Ekspres Indonesia dengan cara memberikan poin pada setiap jawaban pada kuesioner. Adapun

bentuk skala Likert dalam penelitian menurut (Sugiyono, 2015:169) sebagai berikut:

- 1) Sangat Setuju (SS) skor 5
- 2) Setuju (S) skor 4
- 3) Netral (N) skor 3
- 4) Tidak Setuju (TS) skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

b) Dokumentasi

Menurut (Riduwan, 2018:105), dokumentasi adalah suatu metode yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi langsung dari tempat penelitian. Metode ini mencakup berbagai sumber seperti literatur, peraturan, laporan kegiatan, foto, dokumen dan informasi lain yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian ini, dokumen digunakan sebagai metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan, menyimpan dan membaca literatur yang berbeda tentang subjek sebagai bahan masukan untuk data variabel penelitian.

c) Wawancara

Menurut (Riduwan, 2018:102) wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan bila ingin mengetahui hal – hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit.

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2015:333) teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan

lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit – unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, langkah penting yang perlu diperhatikan yaitu memastikan validitas dan realibilitas koesioner yang digunakan untuk menampung data dari responden. Keberhasilan pengujian hipotesis pada langkah yang selanjutnya sangat bergantung pada pemenuhan asumsi dasar bahwa data yang dikumpulkan harus valid dan realibel.

1) Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen pengukuran (angket) yang mampu mengukur semua yang hendak akan diukur. Berdasarkan penjelasan (Sugiyono, 2015:430) validitas merupakan ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dikumpulkan atau dilaporkan oleh peneliti. Menurut (Sugiyono, 2015:208) analisis faktor dilakukan dengan mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Jika korelasi antara masing-masing faktor positif dan besarnya 0,3 atau lebih besar, maka faktor tersebut merupakan konstruk kuat. Oleh karena itu berdasarkan analisis faktor dapat disimpulkan bahwa instrumen ini mempunyai validitas konstruk yang baik.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Imam Ghazali, 2016:47). Uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan yang dinyatakan valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur ketelitian atau keakuratan serta mengukur derajat ketetapan yang dilihatkan oleh instrumen pengukuran (Harini et al., 2022)

Tabel 3.2 Indeks Kriteria Realibilitas

Interval Alpha Cronbach	Tingkat Reabilitas
< 0,200	Kurang Realibel
0,200 - 0,399	Agak Realibel
0,400 - 0,599	Cukup Realibel
0,600 - 0,799	Realibel
0,800 - 1,000	Sangat Realibel

Sumber: (Siswanto, 2015)

Penelitian ini dikatakan realibel apabila interval alpha cronbach diatas 0,6.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas

Berdasarkan penjelasan Rianto & Hatmawan, (2020:137) “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Cara untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan grafik yang dilakukan dengan uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S) kurtosis dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) H_0 : nilai sig > 0,05 maka data residual terdistribusi normal.
- 2) H_a : nilai sig < 0,05 maka data residual tidak terdistribusi normal.

b) Pengujian Multikolinieritas

Berdasarkan penjelasan Rianto & Hatmawan, (2020:139) “uji multikolinieritas adalah korelasi tinggi yang terjadi antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya”. Uji multikolinieritas memiliki suatu tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi linier berganda mempunyai korelasi yang tinggi. Jika korelasi antar variabel independen tinggi maka variabel independen dan dependen akan terganggu.

Menurut Rianto & Hatmawan, (2020:139) ada beberapa kriteria untuk mendeteksi multikolinieritas pada suatu model adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$ maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Semakin tinggi VIF, maka semakin rendah tolerance.
- 2) Jika VIF bernilai $> 10,00$ maka data yang diuji terindikasi multikolinieritas, namun jika nilai VIF $< 10,00$ maka dapat dikatakan data yang diuji terbebas dari multikolinieritas

c) Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians antara residu suatu pengamatan dengan residu pengamatan yang lain dalam suatu model regresi (Rianto & Hatmawan, 2020:139) Jika varians dari residual setiap observasi tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang bersifat homoskedastis atau non-heteroskedastis. Sebagian besar data cross-sectional mengandung situasi heteroskedastisitas karena menangkap data yang

mewakili ukuran yang berbeda (kecil, sedang, besar). Dasar analisisnya sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan penjelasan Rianto & Hatmawan, (2020:140) “regresi linier berganda terdiri dari dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat”.

Untuk persamaan regresi linier pada umumnya dirumuskan sebagai berikut:

$$KP = \alpha + \beta_1. LK + \beta_2. M + \beta_3. DK + \epsilon$$

Dengan ketentuan pada penelitian ini:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

LK = Lingkungan Kerja

M = Motivasi

DK = Disiplin Kerja

ϵ = *Error term* (yang tidak terungkap = 5%)

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui diantara variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Sicepat Ekspres Lumajang.

3.8.4 Uji Hipotesis

Langkah selanjutnya setelah pengujian regresi linier berganda adalah pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh selanjutnya. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu Lingkungan kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

a. Uji t (Parsial)

Berdasarkan penjelasan Rianto & Hatmawan, (2020:141) “uji t ini juga bisa disebut dengan uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen”. Uji parsial (uji t) yang dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh dari lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Beberapa langkah dalam menguji secara parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan Hipotesis

a) Hipotesis Pertama

H_0 : Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Lumajang.

H_a : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Lumajang.

b) Hipotesis Kedua

H_0 : Diduga motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Sicepat Ekspres Lumajang.

H_a : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Lumajang.

c) Hipotesis Ketiga

H_0 : Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Lumajang.

H_a : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Lumajang.

2) Kriteria Pengujian

a) Jika - $t_{hitung} \leq - t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $sig \geq 0,05$ (5%) maka H_0 diterima sedangkan H_a ditolak.

b) Jika - $t_{hitung} > - t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig \leq 0,05$ (5%) maka H_a diterima sedangkan H_0 ditolak.

3) Menentukan t_{tabel}

$$df = N - 2$$

4) Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} untuk mengetahui tingkat signifikansi.

b. Uji F (Uji Kelayakan Model)

Menurut Ananda et al., (2023:40) Uji kelayakan model dilakukan secara bersamaan untuk mengevaluasi signifikansi variabel independen dan variabel dependen. Uji kelayakan model bertujuan untuk menguji apakah model yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan atau tidak. Uji kelayakan model penting untuk dilakukan dalam penelitian dengan lebih dari satu variabel independen. kriteria dalam uji kelayakan model (Uji F) adalah sebagai berikut :

- 1) Bila nilai p-value dari $F \geq a$ sebesar 5% atau 0,05 , maka artinya model penelitian tidak layak untuk digunakan.
- 2) Bila nilai p-value dari $F < a$ sebesar 5% atau 0,05, maka artinya model penelitian layak untuk digunakan. Menentukan taraf nyata sebesar 5%.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Rianto & Hatmawan, (2020:141) analisis koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0-1. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi (R^2) yang besar dan mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk pengukuran keseluruhan variabel terikat (Y) yang telah dijelaskan oleh variabel bebas (X). Identifikasi koefisien determinasi dalam regresi linier berganda, terutama dengan menggunakan nilai R Square. Koefisien determinasi (R^2) nanti akan mendapatkan nilai untuk mengukur besarnya bantuan oleh beberapa variabel bebas (X) yaitu lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap naik turunnya variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Lumajang yang pada dasarnya dinyatakan dalam persentase (%).