

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian.

Di tinjau dari tujuan yang ingin di capai di dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Paramita *et al.*, (2021), penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan menjawab pertanyaan menggunakan desain yang terstruktur dan mengikuti sistematika penelitian ilmiah. Dalam desain penelitian kuantitatif, terdapat berbagai elemen seperti fenomena yang diteliti, permasalahan penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan Pustaka, kajian terhadap penelitian sebelumnya, instrument penelitian, populasi dan sampel, sumber serta jenis data, hingga Teknik analisis yang akan digunakan. Semua aspek tersebut di susun secara jelas dan sistematis sesuai dengan kaidah yang berlaku.

Untuk menganalisis hubungan diantara seluruh variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian, digunakan metode analisis regresi linier berganda. Variabel independen yang diselidiki meliputi lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin (X_3), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). dengan menggunakan teknik ini, penelitian ini bermaksud menakar proposisi bahwa tiap variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) mempunyai imbas yang berdiri sendiri-sendiri terhadap variabel terikat (Y). pendekatan tersebut memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi seberapa besar kontribusi atau pengaruh setiap variabel independen terhadap kinerja karyawan, baik secara terpisah maupun dalam keseluruhan model analisis.

3.2 Objek penelitian

Menurut Paramita *et al.*, (2021), objek penelitian merujuk pada segala hal yang menjadi pusat perhatian dalam suatu penelitian, yang dipilih untuk dianalisis guna memperoleh informasi yang relevan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

Ruang lingkup kajian ini meliputi lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin (X_3), dengan subjek penelitian berupa karyawan di rumah sakit Jatiroto. Adapun alasan yang mendorong untuk melakukan penelitian di rumah sakit Jatiroto adalah sebagai berikut:

- a) Adanya dukungan penuh dari direktur rumah sakit Jatiroto yang memberikan izin dan memfasilitasi pelaksanaan penelitian ini, sehingga mempermudah proses pengumpulan data.
- b) Lokasi objek penelitian yang berada jauh dari pusat kota Lumajang memberikan keuntungan tersendiri bagi peneliti karena lingkungan yang relatif tenang dan mendukung pelaksanaan penelitian secara lebih terfokus.
- c) Ketersediaan data yang memadai mengenai karyawan di rumah sakit Jatiroto menjadi faktor penting dalam mendukung validitas dan keakuratan hasil penelitian sehingga dapat di gunakan secara optimal untuk memenuhi kebutuhan penelitian.

3.3 Jenis dan sumber data

3.3.1 Jenis data

Penelitian ini mengaplikasikan jenis metode data kuantitatif untuk memperoleh data yang bersifat representative. Menurut Paramita *et al.*, (2021), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dirancang secara sistematis dan terstruktur untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah.

Dalam Penelitian ini, peneliti menelusuri data primer sebagai fondasi pokok dari studi. Menurut buku *metode penelitian dan pengembangan Research and Development* karangan Sugiyono (2019), data primer merupakan perbendaharaan informasi yang disusul langsung dari subjek penelitian yakni mereka yang memberikan keterangan secara eksklusif kepada pengumpul data. Dalam konteks penelitian ini, data primer dikumpulkam melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh responden yang berpartisipasi adalah karyawan rumah sakit Jatiroto, yang memberikan tanggapan secara langsung melalui kuesioner tersebut. Jawaban mereka menjadi sumber utama data yang dianalisis dalam penelitian ini.

3.3.2 Sumber data

Data internal adalah data yang didapat dari sumber-sumber yang ada di dalam organisasi tersebut (Paramita *et al.*, 2021). Profil dan informasi mengenai jumlah karyawan serta lingkungan kerja yang ada di rumah sakit Jatiroto merupakan data yang bersifat internal dan digunakan untuk kebutuhan administratif serta operasional. Data ini menjadi acuan bagi pihak terkait dalam mengelola sumber daya yang ada secara optimal demi mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas-tugas semua karyawan di rumah sakit Jatiroto.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik sampling

3.4.1 Populasi

Menurut Paramita *et al.*, (2021), populasi dapat di artikan sebagai keseluruhan elemen baik berupa fenomena, entitas, maupun individu yang menampilkan keseragaman karakteristik dan dijadikan semesta penelitian. Elemen-elemen tersebut dianggap mewakili keseluruhan lingkup penelitian sehingga dipandang sebagai bagian dari semesta penelitian. Berdasarkan pendapat tersebut, populasi

dalam penelitian ini mencakup karyawan yang bekerja di rumah sakit Jatiroto. Keseluruhan karyawan yang bekerja di rumah sakit Jatiroto berjumlah 240 orang, yang dimana terdapat 73 karyawan PWTT (karyawan tetap), 80 karyawan PWT (karyawan kontrak), dan 87 karyawan TKJP (karyawan outshorcing). Sebagian karyawan tersebut dipilih sebagai objek penelitian karena dianggap mewakili karakteristik atau kondisi yang relevan dengan topik yang sedang diteliti.

3.4.2 Sampel

Menurut Paramita *et al.*, (2021), sampel merupakan fraksi mikro dari populasi, terdiri atas sederatan entitas yang dipetik untuk dianalisis dalam penelitian. Pemilihan sampel dilakukan karena sering kali tidak memungkinkan bagi peneliti untuk mempelajari seluruh populasi, baik karena keterbatasan waktu, biaya, maupun sumber daya lainnya. Dengan menggunakan sampel, peneliti dapat mempelajari karakteristik yang mewakili populasi secara keseluruhan. Menurut Sulistiyowati, (2017), menyatakan bahwa sampel dalam penelitian muncul karena dua alasan berikut:

- a. Peneliti ingin mengurangi objek penelitian akibat banyaknya populasi, sehingga hanya sebagian yang diteliti.
- b. Penelitian bertujuan untuk melakukan generalisasi, yaitu menerapkan kesimpulan dari hasil penelitian pada objek atau fenomena yang lebih luas.

Hal ini menunjukkan pentingnya pemilihan sampel yang tepat dalam sebuah penelitian agar hasilnya dapat di percaya dan di andalkan. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu seluruh karyawan PWTT (karyawan tetap), yang berjumlah 73 responden.

3.4.3 Teknik sampling

Metode pengambilan Teknik sampling dalam penelitian ini adalah Teknik sampel jenuh. Menurut Mardianto *et al.*, (2023), metode teknik sampel jenuh ini dilakukan dengan cara mengambil seluruh anggota populasi yang ada, sehingga tidak ada yang di kecualikan. Dengan demikian, semua individu dalam populasi tersebut tersebut terlibat dalam penelitian. Maksud dari semua individu populasi dalam pemilihan Teknik sampel jenuh ini yaitu seluruh karyawan tetap yang berjumlah 73 orang.

3.5 Variabel penelitian, definisi konseptual, dan definisi operasional

3.5.1 Variabel penelitian

Menurut Paramita *et al.*, (2021), variabel penelitian pada awalnya merujuk pada objek penelitian serta segala hal yang di tentukan oleh peneliti untuk di pelajari supaya memperoleh informasi yang relevan, sehingga memungkinkan penarikan Kesimpulan. Banyak ahli telah memberikan definisi mengenai variabel, namun tidak sedikit dari definisi tersebut yang dirasa kurang memberikan penjelasan sederhana dan mudah dipahami, khususnya bagi peneliti pemula yang baru mengenal konsep ini.

Penelitian ini melibatkan tiga varibel, yang terdiri dari variabel independen (X) yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin, serta variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

a) Variabel independen

Menurut Paramita *et al.*, (2021), variabel independen adalah faktor yang bisa mempengaruhi variabel dependen, baik secara positif ataupun negatif. Variabel independen berperan sebagai katalisator dalam merumuskan jalan pemecahan

masalah penelitian. Variabel ini juga dikenal sebagai variabel prediktor, eksogen, atau bebas. Tujuan penelitian ini adalah menelisik maupun meramal dinamika yang menimpa variabel terikat (Y) dengan mendayagunakan variabel bebas (X). Variabel independen mempresentasikan fenomena yang digunakan untuk menjelaskan atau memprediksi variabel dependen.

b) Variabel dependen

Menurut Paramita *et al.*, (2021), Variabel dependen merupakan aspek utama yang ingin diselesaikan atau dijelaskan oleh peneliti dalam sebuah penelitian. Penelitian dapat mencakup satu atau lebih variabel dependen, tergantung pada tujuan yang ingin dicapai. Dalam berbagai topik penelitian, fokus utama biasanya diarahkan pada penempatan variabel sebagai variabel dependen. Hal ini dikarenakan variabel dependen merepresentasikan fenomena yang menjadi pusat perhatian dan yang memerlukan penjelasan dalam konteks penelitian tersebut.

3.5.2 Definisi konseptual

Menurut Paramita *et al.*, (2021), definisi konseptual bertujuan untuk menjelaskan makna variabel secara teoritis berdasarkan pandangan dan konsep yang disampaikan oleh para ahli. Hal ini dilakukan untuk memastikan adanya kesamaan pemahaman antara peneliti dan pembaca terkait suatu variabel. Berdasarkan definisi tersebut maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a) Lingkungan kerja

Menurut Ayunasrah *et al.*, (2022), lingkungan kerja mencakup segala hal yang berada di sekitar para pekerja, baik itu kondisi fisik, sosial, maupun psikologis,

yang dapat mempengaruhi cara mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan.

b) Motivasi

Motivasi kerja merupakan kebutuhan dasar manusia sekaligus insentif yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Apabila kebutuhan ini terpenuhi, hal ini dapat berdampak positif terhadap keberhasilan suatu aktivitas. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha menyelesaikan tugasnya dengan sebaik mungkin.

c) Disiplin

Menurut Sari, (2023), disiplin kerja merujuk pada sikap ataupun perilaku karyawan dalam sebuah organisasi yang menunjukkan kepatuhan, penghormatan, dan penghargaan terhadap aturan serta norma yang ada dan berlaku.

d) Kinerja karyawan

Kinerja pegawai merupakan hasil atau pencapaian individu dalam kurun waktu tertentu, yang bisa di bandingkan dengan standar kerja, target, atau kriteria kinerja yang telah disepakati sebelumnya (Wahyuni & Badri, 2023).

3.5.3 Definisi operasional

Menurut Paramita *et al.*, (2021), definisi operasional adalah penjelasan tentang bagaimana suatu variabel akan diukur atau ditentukan nilainya dalam sebuah penelitian. Operasionalisasi variabel yang digunakan harus konsisten dengan definisi konseptual yang tadinya telah di jelaskan sebelumnya.

a. Lingkungan kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan, setiap bisnis perlu memperhatikan beberapa indikator lingkungan kerja yang dapat

meningkatkan kinerja mereka. Menurut Sedarmayanti (2019), indikator-indikator tersebut yaitu:

1. Pencahayaan
2. Suhu udara
3. Tingkat kebisingan
4. Pemilihan warna
5. Pengaturan ruang
6. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
7. Hubungan antar karyawan

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai variabel lingkungan kerja, maka disusunlah beberapa pernyataan dalam kuesioner dengan indikator tersebut antara lain:

1. Pencahayaan di ruang kerja memberikan kenyamanan bagi saya.
2. Ventilasi dan pendingin udara di ruang kerja berfungsi secara optimal.
3. Tingkat kebisingan di ruang kerja cukup rendah dan tidak mengganggu.
4. Pemilihan warna di ruang kerja sesuai dengan tujuan dan kebutuhan.
5. Pengaturan ruang kerja memberikan kenyamanan bagi saya.
6. Saya merasa aman dan nyaman bekerja di lingkungan ini.
7. Komunikasi antar karyawan di tempat kerja berlangsung dengan baik.

b. Motivasi

Menurut Ekhsan *et al.*, (2019)terdapat empat indikator motivasi kerja, berikut adalah upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja:

1. Kebutuhan fisik.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan akan penghargaan.

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai variabel motivasi, maka disusunlah beberapa pernyataan dalam kuesioner dengan indikator tersebut, antara lain:

1. Saya mendapatkan waktu istirahat yang memadai untuk mendukung produktivitas kerja.
2. Saya merasa terlindungi dengan fasilitas serta jaminan yang diberikan dari lingkungan kerja.
3. Saya menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja.
4. Saya mendapatkan pengakuan atas prestasi dan hasil kerja saya.

c. Disiplin

Menurut Alfiah (2019), terdapat lima indikator sebagai tolak ukur tingkat disiplin seseorang. Indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran sebagai indikator utama kedisiplinan.
2. Ketaatan terhadap peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan dan kehati-hatian
5. Etika dalam bekerja.

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai variabel disiplin kerja, maka disusunlah beberapa pernyataan dalam kuesioner dengan indikator tersebut, antara lain:

1. Saya selalu bekerja sesuai dengan aturan jam kerja yang ditetapkan.
2. Saya wajib menaati semua aturan yang berlaku di tempat kerja.
3. Saya berupaya mengembangkan keterampilan sesuai standar kerja.
4. Saya bekerja dengan hati-hati untuk meminimalkan kesalahan.
5. Saya wajib menjaga etika ke semua rekan kerja.

d. Kinerja karyawan

Menurut Ismail *et al.*, (2023), terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai variabel kinerja karyawan, maka disusunlah beberapa pernyataan dalam kuesioner dengan indikator tersebut, antara lain:

1. Saya yakin hasil kerja saya memenuhi standar kualitas kerja.
2. Saya mampu memenuhi target pekerjaan sesuai yang ditetapkan.
3. Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.
4. Saya menggunakan sumber daya secara optimal dalam pekerjaan.
5. Saya mampu bekerja mandiri tanpa pengawasan intensif dari atasan.
6. Saya selalu berkomitmen tinggi dalam menyelesaikan tugas.

3.6 Instrumen penelitian

Menurut buku *metode penelitian dan pengembangan Research and Development* karangan Sugiyono (2019), dikemukakan bahwa instrument penelitian dapat di artikan sebagai pengukur untuk mengukur atau mengumpulkan data dalam suatu penelitian, seperti tes, kuesioner, panduan wawancara, dan panduan observasi yang membantu peneliti dalam mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk menganalisis dan memahami fenomena yang diteliti. Peneliti menggunakan instrument sebagai alat untuk mengukur atau mengamati, yang berfungsi menghasilkan data berbentuk kuantitatif. Terdapat empat (4) instrumen dalam penelitian yaitu:

- 1) Instrumen mengukur lingkungan kerja
- 2) Instrumen mengukur motivasi
- 3) Instrumen mengukur disiplin
- 4) Instrumen mengukur kinerja karyawan

Dalam penelitian ini, alat penelitian untuk mengumpulkan data dimensi variabel, indikator dan jumlah pernyataan ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Instrumen penelitian

No.	Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
1.	Lingkungan kerja (X1)	1. Pencahayaan	Pencahayaan di ruang kerja memberikan kenyamanan bagi saya.	Ordinal	Sedarmayanti (2019)
		2. Suhu udara	Ventilasi dan pendingin udara di ruang kerja berfungsi secara optimal.		
		3. Tingkat kebisingan	Tingkat kebisingan di ruang kerja cukup rendah dan tidak mengganggu.		
		4. Pemilihan warna	Pemilihan warna di ruang kerja sesuai dengan tujuan dan kebutuhan.		
		5. Pengaturan ruang	Pengaturan ruang kerja memberikan kenyamanan bagi saya		
		6. Kondisi kerja yang aman dan nyaman	Saya merasa aman dan nyaman bekerja di lingkungan ini.		
		7. Hubungan antar karyawan	Komunikasi antar karyawan di tempat kerja berlangsung dengan baik.		
2.	Motivasi (X2)	1. Kebutuhan fisik.	Saya mendapat waktu istirahat yang memadai untuk mendukung produktivitas kerja	Ordinal	Hasibuan (2019)
		2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	Saya merasa terlindungi dengan fasilitas serta jaminan yang diberikan dari tempat kerja.		
		3. Kebutuhan sosial	Saya menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja		
		4. Kebutuhan akan penghargaan.	Saya mendapatkan pengakuan atas prestasi dan hasil kerja saya.		
3.	Disiplin (X3)	1. Kehadiran sebagai indikator utama kedisiplinan.	Saya selalu bekerja sesuai dengan aturan jam kerja yang ditetapkan.	Ordinal	Alfiah (2019)
		2. Ketaatan terhadap peraturan kerja.	Saya wajib menaati semua aturan yang berlaku di tempat kerja.		

No.	Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
		3. Ketaatan pada standar kerja	Saya berupaya mengembangkan keterampilan sesuai standar kerja.		
		4. Tingkat kewaspadaan dan kehati-hatian	Saya bekerja dengan hati-hati untuk meminimalkan kesalahan.		
		5. Etika dalam bekerja	Saya wajib menjaga etika ke semua rekan kerja.		
4.	Kinerja karyawan (Y)	1. Kualitas kerja	Saya yakin hasil kerja saya memenuhi standar kualitas kerja.	Ordinal	Sabuhari <i>et al</i> , (2020)
		2. Kuantitas kerja	Saya mampu memenuhi target pekerjaan sesuai yang di tetapkan.		
		3. Ketepatan waktu	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.		
		4. Efektivitas	Saya menggunakan sumber daya secara optimal dalam pekerjaan.		
		5. Kemandirian	Saya mampu bekerja mandiri tanpa pengawasan intensif dari atasan.		
		6. Komitmen kerja	Saya selalu berkomitmen tinggi dalam menyelesaikan tugas.		

Sumber: hasil olah data 2025

3.7 Metode pengumpulan data

3.7.1 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2011), kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada informan untuk menanggapi. Teknik ini terbilang efisien jika peneliti telah memahami dengan jelas variabel yang akan diukur serta mengetahui informasi yang diharapkan dari responden.

Kuesioner atau sering disebut dengan angket memiliki 2 cara pembagian, yaitu pembagian angket secara terbuka dan tertutup. Pembagian angket secara terbuka bisa didefinisikan bahwa angket terbuka memungkinkan responden untuk memberikan jawaban dalam bentuk bebas, tanpa batasan pilihan yang telah ditentukan atau bisa dikatakan pembagian angket secara terbuka ini dimana responden bersedia mengisi kuesioner yang telah dibagikan secara langsung dan berhadapan dengan pembagi kuesioner yang memungkinkan pengisian dari angket tersebut benar-benar valid. Kelebihan dari pembagian angket secara terbuka ini adalah kedalaman data, inovasi jawaban, dan fleksibilitas. Serta kekurangan dari pembagian angket secara terbuka yaitu analisis yang rumit, waktu pengisian, dan variabilitas jawaban.

Sedangkan, pembagian angket secara tertutup didefinisikan bahwa angket tertutup menyediakan pilihan jawaban yang telah ditentukan untuk responden. Responden hanya perlu memilih salah satu atau beberapa pilihan yang tersedia, atau untuk lebih mudah biasanya pembagian angket secara tertutup ini dilakukan dengan cara pembagi kuesioner menyerahkan kepada perwakilan bagian untuk memerintahkan anggota yang lain mengisi kuesioner dan jika sudah ter-isi semua pembagi kuesioner mengambil Kembali kuesioner atau angket yang sudah dibagikan kepada perwakilan bagian yang dijaikan jujukan pembagian angket itu sendiri. Kelebihan dari pembagian secara tertutup ini adalah kemudahan analisis, efisiensi waktu dan konsistensi jawaban. Serta, kekurangannya adalah keterbatasan ekspresi, bias pilihan, dan kurangnya kedalaman.

Peneliti melakukan pengumpulan data di rumah sakit Jatiroto dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan secara tertutup. Tujuan dari

pengumpulan data ini adalah untuk memperoleh informasi yang akurat perihal pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengutamakan efisiensi waktu. Setiap jawaban dari kuesioner tersebut akan dievaluasi oleh peneliti. Dalam proses ini, digunakan skala ordinal untuk mengukur data. Skala ordinal merupakan alat yang digunakan untuk menilai sikap, keyakinan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap berbagai isu sosial. Dalam penelitian ini skala ordinal diterapkan untuk menilai aspek lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin. Menurut Sugiyono (2019), menyatakan sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|---|
| 1) Sangat tidak setuju (STS) | 1 |
| 2) Tidak setuju (TS) | 2 |
| 3) Ragu-ragu (R) | 3 |
| 4) Setuju (S) | 4 |
| 5) Sangat setuju (SS) | 5 |

3.8 Teknik analisis data

Proses mengumpulkan dan Menyusun data secara sistematis yang diperoleh melalui wawancara, catatan lapangan, serta dokumentasi dilakukan dengan menjabarkan data ke dalam unit-unit tertentu, mengorganisasikannya ke dalam pola, memilah data yang relevan untuk dipelajari, dan menarik Kesimpulan agar mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2020).

Penelitian kuantitatif ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis dan pengujian pengaruh dilakukan dengan mempertimbangkan asumsi-asumsi regresi linier berganda, yaitu data harus terdistribusi normal serta bebas dari masalah multikolinearitas.

3.8.1 Pengujian pada instrumen penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Oleh karena itu, jumlah instrumen yang digunakan bergantung pada banyaknya variabel dalam penelitian (Sugiyono, 2012). Sebelum melakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Proses ini mencakup data yang diperoleh dari responden melalui pengisian kuesioner. Langkah ini bertujuan memastikan bahwa data yang terkumpul adalah valid dan reliabel sebelum dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis.

a. Uji Validitas

Menurut buku *metode penelitian dan pengembangan Research and Development* karangan Sugiyono (2019), hasil penelitian dapat dianggap valid jika data yang terkumpul sesuai dengan kenyataan pada objek penelitian. Instrumen yang sah merupakan piranti ukur yang sanggup menghantarkan morfologi data secara presisi dengan tujuan pengukuran. Validitas instrumen menunjukkan tingkat ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi dengan data yang berhasil di kumpulkan oleh peneliti.

Sementara itu, menurut Ghazali (2019), uji validitas dalam penelitian digunakan untuk menentukan apakah sebuah kuesioner dapat dianggap sah atau tidak. Validitas diuji menggunakan software seperti SPSS untuk menganalisis data berupa angka. Sebuah pernyataan dalam kuesioner dianggap tepat atau valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut buku *metode penelitian dan pengembangan Research and Development* karangan Sugiyono (2019), uji reliabilitas merupakan proses untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran pada objek yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Uji ini dilakukan secara keseluruhan terhadap semua pernyataan yang ada. Secara umum, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat keandalan suatu kuesioner atau hasil wawancara, sehingga dapat memastikan bahwa instrumen tersebut layak digunakan untuk mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Salah satu metode yang dapat digunakan dalam uji reliabilitas adalah split half method (korelasi Spearman-Brown) atau teknik pembagian dua.

Rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Sumber : Sugiyono (2017)

Keterangan

R : *Reliability* r_1 : Reliabilitas internal seluruh *item*

r_b : Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Adapun kriteria penilaian uji reliabilitas yang dikemukakan oleh Barker *et al* (2002) sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kriteria Uji Reliabilitas

Hasil Perhitungan	Derajat Reliabilitas
$r_{it} \leq 0,20$	Reliabilitas Sangat Rendah
$0,20 \leq 0,40$	Reliabilitas Rendah
$0,40 \leq 0,60$	Reliabilitas Sedang
$0,60 \leq 0,80$	Reliabilitas Tinggi
$0,80 \leq 1,00$	Reliabilitas Sangat Tinggi

Sumber: Jurnal Ekonomi dan Bisnis

3.8.2 Pengujian Asumsi Dasar Regresi Linear Berganda

Penelitian yang menggunakan analisis regresi dan korelasi berganda harus memperhatikan asumsi-asumsi dasar yang mendasarinya. Jika asumsi tersebut tidak terpenuhi, hasil analisis bisa menjadi kurang akurat atau menyimpang dari kondisi sebenarnya. Menurut Gujarati (2003), asumsi-asumsi dalam regresi linear berganda meliputi:

1. Tidak Ada Multikolinearitas

Variabel independen dalam model tidak boleh memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain, baik positif maupun negatif. Jika terdapat keterkaitan yang kuat di antara variabel independen, kondisi ini disebut sebagai multicollinearity.

2. Kesenambungan dan Homoskedastisitas

Variabel dependen harus berskala kontinu, minimal pada skala interval. Selisih antara nilai aktual dan prediksi (residual) harus memiliki variansi yang sama untuk semua nilai prediksi (homoskedastisitas). Selain itu, residual harus terdistribusi secara normal dengan rata-rata nol.

3. Tidak Ada Autokorelasi

Nilai observasi variabel dependen yang berurutan tidak boleh saling berkorelasi. Jika terdapat korelasi antar observasi berurutan, maka terjadi pelanggaran asumsi yang disebut autocorrelation atau autokorelasi. Autokorelasi sering muncul pada data yang di kumpulkan berdasarkan waktu (time series).

4. Hubungan Linear

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen harus bersifat linear atau membentuk garis lurus.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan guna memastikan bahwa persamaan regresi yang di hasilkan memiliki ketepatan dan konsistensi. Analisis regresi berganda di gunakan dalam penelitian ini untuk memastikan bahwa model regresi yang di peroleh adalah model terbaik, terutama dalam hal ketepatan estimasi, tidak bias, dan konsistensi (Syarifuddin & Saudi,). Pengujian asumsi klasik terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Menurut Rizki *et al.*, (2023), Uji normalitas di gunakan sebagai penentu apakah data dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Secara visual, Normal P-P Plotl menunjukkan normalitas. Instrument yang sah merupakan piranti ukur yang sanggup menghantarkan morfologi data secara presisi selaras dengan tujuan pengukuran (Slamet dan Aglis, 2020: 305). Dapat di lakukan dengan uji *kolmogorov smirnov* (K-S) dengan ketentuan berikut:

jika nilai kecermatan signifikan (Sig) melebihi 0,05, maka residu data dipandang berasosiasi normal. Sebaliknya, apabila nilai kecermatan signifikan dibawah 0,05, residu tersebut dianggap menyimpang dari distribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat di analisis melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Tolerance mengukur seberapa besar variabilitas variabel independent tertentu yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Umumnya, multikolinieritas dianggap tidak ada jika jumlah nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rizki *et al.*, (2023), uji heteroskedastisitas di tujukan untuk mengidentifikasi apakah dalam model regresi terdapat disparitas varians pada residu antar pengamatan. Uji heteroskedastisitas difungsikan sebagai instrument determinatif untuk mendeteksi disparitas *variens* residu antar entri pengamatan. Jika varians residual seragam, disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, bila terdapat disparitas *variens*, kondisi tersebut dinamakan heteroskedastisitas

3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2012), analisis regresi linier berganda digunakan ketika peneliti ingin memprediksi perubahan variabel dependen (kriterium) berdasarkan manipulasi nilai dari dua maupun lebih variabel independen (prediktor).

Menurut Ghozali (2021), Secara umum regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1Lk + b_2M + b_3D + e$$

Keterangan:

Lk = lingkungan kerja

M = motivasi

D = disiplin kerja

Kn = kinerja karyawan

Xe = variabel bebas kee

a = konstanta

b₁, b₂, b₃ = koefisien

Dengan bantuan analisis regresi berganda ini, juga memungkinkan untuk menentukan variabel independen seperti lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin

yang memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan, atau variabel dependen. Untuk menentukan seberapa besar hubungan antara masing-masing tergantung pada variabel dependen lainnya, analisis regresi linier berganda juga dapat digunakan.

3.8.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen, yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin, memiliki pengaruh terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan. Pengujian ini dilakukan setelah analisis regresi linear berganda selesai dilakukan.

Uji t (Uji Parsial)

Proses uji statistik digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh variabel independent secara individual terhadap variabel dependen, sebagaimana dijelaskan oleh Ghozali (2021), berikut langkah-langkah pelaksanaannya.

1. Merumuskan Hipotesis

a) Hipotesis pertama

- H1: Di duga lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit Jatiroto
- H0: Tidak ada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Jatiroto

b) Hipotesis kedua

- H2: Di duga motivasi memengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit Jatiroto
- H0: Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Jatiroto

c) Hipotesis ketiga

- H3: Di duga disiplin memengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit Jatiroto
- H0: Tidak ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Jatiroto

2. Menentukan level of signifikan dengan $\alpha = 5\%$

3. Menentukan kriteria pengujian

Jika $-t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka Hipotesis diterima

Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka Hipotesis ditolak

4. Menemukan nilai t hitung dengan rumus

$$Q T \text{ hitung} = \frac{\text{Koefisien } \beta}{\text{Standard error}}$$

5. Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil t dengan t tabel.

3.8.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2011), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara nol hingga 1. Jika nilai R^2 kecil, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen memiliki kerangkupan terbatas. Sebaliknya, apabila koefisien determinasinya (R^2) mendekati nilai satu, hal itu mengindikasikan bahwa variabel bebas nyaris sepenuhnya menjabarkan variasi pada variabel terikat.