

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian asosiatif kausal merupakan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuantitatif sebagai tekniknya. Sugiyono, (2017 : 55) menguraikan bahwa penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang memiliki tujuan dalam mengetahui sebuah hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini digunakan untuk dapat membentuk sebuah teori yang berguna dalam menguraikan serta mengontrol suatu peristiwa. Hubungan kausal adalah hubungan yang memiliki sifat sebab – akibat, salah satu variabel (*dependen*) dipengaruhi oleh variabel (*independen*).

Peneliti memilih teknik analisis regresi linier berganda dalam menguji hipotesis supaya dapat mengidentifikasi adanya pengaruh antara variabel tidak terikat yang meliputi motivasi kerja, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

#### **3.2 Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan inti atau yang menjadi titik fokus dalam sebuah kegiatan penelitian. Sasaran dalam objek penelitian dalam memperoleh suatu jawaban atau solusi suatu permasalahan yang terjadi. Objek penelitian merupakan pelengkap atau nilai seseorang, aktivitas, atau objek yang memiliki keanekaragaman khusus yang peneliti telah tetapkan dalam mempelajari dan menarik kesimpulan akhir (Sugiyono, 2017 : 3)

Peneliti dalam melakukan risetnya memilih objek penelitian yaitu variabel dependen (motivasi kerja, variabel fasilitas kerja, dan variabel lingkungan kerja) serta variabel independen (kinerja karyawan) yang berada di CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang. adapun subjek yang dipilih dalam riset ini adalah karyawan yang ada di CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Data yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan riset ini adalah data primer yang diperoleh melalui sebuah *interview*. Menurut Hasibuan, (2024 : 44) data primer merupakan data yang memuat sumber informasi yang didapatkan secara langsung oleh sekelompok individu yang terkait langsung dalam sebuah riset yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian ini memperoleh data primer dari kuisioner yang diberikan kepada responden yaitu karyawan CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data merupakan suatu objek yang memuat mengenai perolehan history data penelitian V. Wiratna Sujarweni (2018). Riset ini memiliki sumber data yang berasal dari data internal yang merupakan jenis data yang sumbernya berasal dari dalam tempat penelitian itu sendiri dan sudah ditetapkan dari awal sebagaimana telah diuraikan oleh (Hasbiah *et al.*, 2024 : 97). Data internal pada penelitian ini diperoleh dari perusahaan CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang.

### **3.4 Populasi dan Sampling**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi ialah keberadaan suatu objek dan subjek pada sebuah wilayah khusus dan menerapkan suatu syarat khusus yang berhubungan dengan rumusan masalah pada sebuah penelitian. Siyoto & Sodik, (2015 : 63). Merujuk pada pendapat diatas, populasi merupakan sejumlah seluruh sampel yang dipakai dalam sebuah riset. Studi menemukan bahwa jumlah karyawan yang bekerja di CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang adalah 61 orang.

#### **3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling**

Menurut Siyoto & Sodik, (2015 : 64) Sampel termasuk ke dalam bagian populasi yang memiliki karakteristik atau kondisi khusus yang akan dilakukan penelitian. Pengambilan sampel harus berdasarkan perolehan sampel yang mampu dalam menunjukkan dan menggambarkan kondisi populasi yang sebenarnya. Arikunto, (2017) menguraikan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik pada populasi. Apabila subjek dari penelitian tidak melebihi 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Apabila terdapat subjek lebih dari 100 maka dapat diambil 10 – 15% atau 15 – 25%. Berdasarkan pendapat diatas dalam riset ini peneliti memilih untuk menggunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 61 orang . Seluruh karyawan yang berjumlah 61 orang yang berada di CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang akan dijadikan responden oleh peneliti dalam penelitian ini.

### 3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

#### 3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel merupakan elemen yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dilakukan riset guna menemukan jawaban atas masalah yang telah dirumuskan yang menghasilkan berupa bentuk kesimpulan dalam penelitian. Variabel merupakan bagian penting dalam sebuah riset hal ini dikarenakan ketika tidak ada variabel maka penelitian yang akan dilakukan tidak akan bisa berjalan.

##### a. Variabel Independen (X)

Variabel independen yang digunakan dalam riset ini meliputi 3 variabel, adapun variabelnya adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja ( $X_1$ )
2. Fasilitas Kerja ( $X_2$ )
3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

##### b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan efek atau hasil yang akan diukur atau akan dipahami pada konteks teori, yang dipengaruhi atau bertumpu pada variabel independen. Variabel terikat dalam riset ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

#### 3.5.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual menguraikan gambaran pada faktor penelitian, konteks variabel akan diuraikan dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Fasilitas Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut merupakan penjelasan pada masing – masing variabel penelitian dalam definisi konseptual :

**a. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan capaian hasil dari kerja yang sudah dilakukan karyawan atau kelompok dalam sebuah perusahaan yang sesuai dengan kewenangan serta tanggungjawab guna mencapai tujuan sebuah perusahaan (Afandi 2018 : 3).

**b. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan keadaan yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan, serta memelihara tingkah laku yang berkesinambungan dengan lingkungan kerja (Muflihini, 2024 : 1-2).

**c. Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan sebuah sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan untuk posisi atau pekerjaan khusus atau semua pekerja yang menunjang pelaksanaan kerja (Bachrun 2019:280).

**d. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada di sekitar karyawan, tempat karyawan bekerja, yang berpengaruh terhadap rasa aman, nyaman dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya (Nurdin *et al.*, 2023).

**3.5.3 Definisi Operasional**

Definisi operasional menguraikan atau menggambarkan variabel pada penelitian dengan menggunakan bermacam cara yang dapat membuat variabel tersebut memiliki sifat spesifik dan sistematis. (Sari *et al.*, 2023 : 45). Definisi operasional dapat dimaknai menjadi pemberi definisi kepada variabel yang operasional dan didasarkan pada sifat atau ciri yang sedang diamati oleh peneliti

dalam melakukan kegiatan observasi atau mengukur dengan secara tepat terhadap suatu peristiwa atau objek. Definisi operasional kemudian dijabarkan ke bagian – bagian variabel penelitian yang berdasarkan indikator atau karakteristik yang sudah ditetapkan diawal.

Berikut ini merupakan uraian serta indikator variabel penelitian :

#### a. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah hasil keluaran kerja pada karyawan saat sudah menjalankan pekerjaannya. Ghofar & Sukemi, (2024 : 57 - 61) menguraikan bahwa indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

No.	Indikator	Pertanyaan
1.	Kualitas	Saya berusaha teliti agar tidak terjadi kesalahan yang dapat mempengaruhi hasil kerja. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
2.	Kuantitas	Saya secara rutin memeriksa kembali kelengkapan form data konsumen. Saya memiliki pemahaman terhadap isi form data konsumen sehingga penginputan dapat dilakukan dengan cepat.
3.	Ketepatan Waktu	Saya berusaha mengatur skala prioritas pekerjaan agar setiap tugas dapat diselesaikan tepat waktu. Saya berusaha hadir dalam rapat kerja sesuai dengan waktu yang dijadwalkan oleh perusahaan.
4.	Efektifitas	Saya memanfaatkan sumber daya yang disediakan secara efektif untuk menunjang dalam penyelesaian pekerjaan Pelatihan yang saya ikuti membantu saya dalam meningkatkan kemampuan kerja.
5.	Kemandirian	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu menunggu ada intruksi dari atasan. Saya tetap fokus dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun tidak selalu diawasi oleh atasan.
6.	Komitmen	Saya memiliki komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan. Saya siap meluangkan waktu ekstra jika diperlukan demi kelancaran pekerjaan.

### e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sebuah bagian yang dapat mendorong atau membangkitkan gairah para karyawan untuk menjalankan pekerjaannya. Upaya mencapai tujuan secara optimal, karyawan diharuskan memiliki motivasi guna memilih perilaku secara fungsional yang dapat membantu perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya (Adhari, 2020 : 39). Berikut indikator dari motivasi kerja adalah sebagai berikut :

No.	Indikator	Pertanyaan
1.	Balas jasa	Gaji yang saya terima cukup memengaruhi semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari Saya bekerja bukan untuk balas jasa, tetapi karena rasa tanggung jawab pribadi.
2.	Prestasi kerja	Saya merasa puas ketika pekerjaan saya berhasil diselesaikan dengan hasil maksimal. Ketika mencapai target kerja, saya merasa lebih semangat untuk bekerja di hari berikutnya.
3.	Fasilitas	Fasilitas kerja yang saya gunakan sehari-hari cukup membantu saya untuk bekerja lebih nyaman dan semangat
4.	Pekerjaan itu sendiri	Saya merasa semangat bekerja karena tidak kesulitan dalam menggunakan alat kerja Pekerjaan saya sehari-hari memberi pengalaman baru yang membuat saya terus belajar dan berkembang Target pekerjaan yang diberikan realistis dan memotivasi saya untuk mencapainya.
5.	Pengakuan	Saya merasa bahwa kontribusi yang saya berikan dihargai Ketika saya mendapat pengakuan, saya merasa lebih terhubung dengan tujuan perusahaan.
6.	Keberhasilan dalam bekerja	Saya merasa puas ketika saya dapat menemukan solusi atas hambatan pada pekerjaan saya. Saya merasa keberhasilan kerja saya dihargai secara adil, tidak hanya berdasarkan target, tetapi juga dari kualitas dan kontribusi lainnya

### f. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja pada CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang merupakan sarana yang dapat dimanfaatkan oleh seluruh karyawan saat melakukan pekerjaan dan melayani konsumen. Anandita *et al.*, (2021) menyatakan bahwa indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut :

No.	Indikator	Pertanyaan
1.	Sesuai dengan keperluan	Saya merasa fasilitas pelatihan yang disediakan perusahaan dapat menunjang skill saya. Saya mendapat dukungan alat kerja berupa seragam yang memadai.
2.	Dapat mengoptimalkan kinerja	Fasilitas form data konsumen membuat alur kerja menjadi lebih efisien dan terorganisir Fasilitas untuk pelayanan terhadap pelanggan dapat membantu saya untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.
3.	Mudah digunakan	Saya merasa fasilitas di area gudang dirancang dengan baik sehingga memudahkan saya dalam mengakses unit motor untuk keperluan pekerjaan. Sistem absensi karyawan mudah digunakan dan jarang mengalami gangguan.
4.	Proses kerja cepat	Perangkat lunak serta perangkat keras yang dipakai mendukung untuk mengefisiensi waktu bekerja. Fasilitas pencetakan dan pemindaian dokumen dapat mempercepat proses administrasi.
5.	Penempatan sesuai	Penempatan fasilitas pada tempat yang mudah saya jangkau. Saya merasa kesulitan menggunakan toilet pada jam tertentu karena jumlahnya yang terbatas dan lokasinya kurang strategis

#### g. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berasal dari luar yang memiliki pengaruh yang kuat dalam menunjang kinerja yang optimal dalam sebuah pekerjaan (Sudja & Gama, 2020). Perusahaan CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang perlu untuk memberikan perhatian terhadap lingkungan yang berada dalam wilayah pekerjaan. Adapun menurut Sarip & Mustangin, (2023) indikator lingkungan kerja secara fisik dapat dijelaskan sebagai berikut :

No.	Indikator	Pertanyaan
1.	Penerangan pada tempat kerja	Saya merasa bahwa penerangan ditempat kerja sangat baik sehingga dapat memperlihatkan kode produk dengan baik. Pencahayaannya yang cukup di area kerja membantu saya mengurangi kesalahan saat menjalankan tugas, meskipun pada kondisi tertentu pencahayaan masih kurang optimal
2.	Suhu pada tempat kerja	Saya merasa suhu yang panas berdampak pada produktivitas kerja saya. Saya dapat beristirahat sejenak pada area yang lebih sejuk saat merasa gerah/panas.
3.	Keramaian	Saya tetap memberikan pelayanan optimal walaupun situasi dealer padat.



No.	Indikator	Pertanyaan
		Aktivitas dealer yang padat memberi tekanan positif untuk meningkatkan performa saya.
4.	Tingkat Keamanan	Saya merasa lingkungan kerja yang aman membantu saya bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Saya merasa peralatan kerja dalam kondisi aman dan terawat dengan baik.
5.	Hubungan antara atasan dengan bawahan	Atasan memberikan intruksi yang jelas dalam pemberian pekerjaan sehingga saya bekerja lebih terarah. Atasan yang responsif mendorong saya untuk meningkatkan kualitas kerja.
6.	Hubungan Sesama Karyawan	Konflik antar karyawan jarang terjadi sehingga saya dapat bekerja dengan tenang dan produktif. Kerjasama tim yang baik membuat beban kerja terasa lebih ringan dan hasilnya lebih optimal.

### 3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah elemen atau bagian yang difungsikan menjadi alat dalam pengungkapan suatu peristiwa yang ada dan relevan atau menjadi sanggahan dalam suatu hipotesis (Fauziyah *et al.*, 2023). Penyusunan sebuah instrumen harus sesuai dengan aturan penelitian yang terkait. Instrumen penelitian akan diberikan kepada 61 responden melalui penyebaran kuisioner.

Instrumen yang disusun pada riset ini merujuk pada indikator pada masing – masing variabel yang akan disajikan ke dalam tabel antara lain :

- 1) Instrumen yang dipakai dalam pengukuran Kinerja Karyawan
- 2) Instrumen yang dipakai dalam pengukuran Motivasi Kerja
- 3) Instrumen yang dipakai dalam pengukuran Fasilitas Kerja
- 4) Instrumen yang dipakai dalam pengukuran Lingkungan Kerja

Tabel 3. 1 Indikator Variabel dan Skala Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1.	Kinerja Karyawan	Kualitas	Saya berusaha teliti agar tidak terjadi kesalahan yang dapat mempengaruhi hasil kerja.	Ordinal	Moko <i>et al.</i> , (2021 : 58 - 5
			Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.		

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		Kuantitas	Saya secara rutin memeriksa kelengkapan form data konsumen.		
			Saya memiliki pemahaman terhadap isi form data konsumen sehingga penginputan dapat dilakukan dengan cepat.		
		Ketepatan Waktu	Saya berusaha mengatur skala prioritas pekerjaan agar setiap tugas dapat diselesaikan tepat waktu.		
			Saya berusaha hadir dalam rapat kerja sesuai dengan waktu yang dijadwalkan oleh perusahaan.		
		Efektivitas	Saya memanfaatkan sumber daya yang disediakan secara efektif untuk menunjang dalam penyelesaian pekerjaan		
			Pelatihan yang saya ikuti membantu saya dalam meningkatkan kemampuan kerja.		
2.	Motivasi Kerja	Kemandirian	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu ada intruksi dari atasan.	Ordinal	(Afandi, P. 2018)
			Saya tetap fokus dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun tidak selalu diawasi oleh atasan.		
		Komitmen	Saya berkomitmen untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.		
			Saya siap untuk meluangkan waktu ekstra jika diperlukan demi kelancaran pekerjaan.		
		Balas jasa	Gaji yang saya terima cukup memengaruhi semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan sehari – hari.		
			Saya merasa puas ketika pekerjaan saya berhasil diselesaikan dengan hasil maksimal.		
		Fasilitas	Fasilitas kerja yang saya gunakan sehari – hari cukup membantu saya untuk bekerja lebih nyaman dan semangat.		
			Saya merasa semangat bekerja karena tidak kesulitan dalam menggunakan alat kerja		

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
3.	Fasilitas Kerja	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan saya sehari – hari memberi pengalaman baru yang membuat saya terus belajar dan berkembang.	Ordinal	Anandita <i>et al.</i> , (2021)
			Target pekerjaan yang diberikan realistis dan memotivasi saya untuk mencapainya.		
		Pengakuan	Saya merasa bahwa kontribusi yang pegawai berikan diharagai.		
			Ketika saya mendapat pengakuan, saya merasa lebih terhubung dengan tujuan perusahaan.		
		Keberhasilan dalam kerja	Saya merasa puas ketika saya dapat menemukan solusi atas hambatan pada pekerjaan saya.		
			Saya merasa keberhasilan kerja saya dihargai secara adil, tidak hanya berdasarkan target, tetapi juga dari kualitas dan kontribusi lainnya		
		Sesuai dengan keperluan	Saya merasa fasilitas pelatihan yang disediakan perusahaan dapat menunjang skill saya.		
			Fasilitas form data konsumen membuat alur kerja menjadi lebih efisien dan terorganisir		
		Dapat mengoptimalkan kinerja	Fasilitas untuk pelayanan terhadap pelanggan dapat membantu saya untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.		
		Mudah digunakan	Saya merasa fasilitas di area gudang dirancang dengan baik sehingga memudahkan saya dalam mengakses unit motor untuk keperluan pekerjaan.		
			Sistem absensi karyawan mudah digunakan dan jarang mengalami gangguan.		
		Proses kerja cepat	Perangkat lunak serta perangkat keras yang dipakai mendukung untuk mengefesiensi waktu bekerja.		
			Fasilitas pencetakan dan pemindaian dokumen dapat mempercepat proses administrasi.		

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
4.	Lingkungan Kerja	Penempatan sesuai	Peralatan dan perlengkapan yang saya butuhkan mudah untuk di akses dan tersedia setiap hari.	Ordinal	Sarip & Mustangin, (2023)
			Saya merasa kesulitan menggunakan toilet pada jam tertentu karena jumlahnya yang terbatas dan lokasinya yang kurang strategis.		
		Penerangan pada tempat kerja	Saya merasa bahwa penerangan ditempat kerja sangat baik sehingga dapat memperlihatkan kode produk dengan baik.		
			Pencahayaannya yang cukup di area kerja membantu saya mengurangi kesalahan saat menjalankan tugas, meskipun pada kondisi tertentu pencahayaannya masih kurang optimal.		
		Suhu pada tempat kerja	Saya merasa suhu yang panas berdampak pada produktivitas kerja saya.		
		Keramaian	Saya lebih nyaman dan fokus saat lingkungan kerja tidak terlalu ramai atau tenang.		
			Saya merasa sulit berkomunikasi dengan rekan kerja saat suasana ramai.		
		Tingkat Keamanan	Saya merasa lingkungan kerja yang aman membantu saya bekerja dengan lebih fokus dan produktif.		
			Saya merasa peralatan kerja dalam kondisi aman dan terawat dengan baik		
		Hubungan antara atasan dengan bawahan	Atasan memberikan intruksi yang jelas dalam pemberian pekerjaan.		
		Hubungan sesama karyawan	Kerjasama tim yang baik membuat beban kerja terasa lebih ringan dan hasilnya lebih optimal.		
			Konflik antar karyawan jarang terjadi dan jika ada dapat diselesaikan dengan baik.		

Sumber : Data diolah tahun 2025

### 3.7 Metode Pengumpulan Data

Langkah atau metode dalam aktifitas yang berfungsi untuk menemukan, mencari, dan mengumpulkan sebuah data informasi agar dapat diolah menjadi data yang berguna untuk mencapai tujuan penelitian yang kemudian diuraikan ke dalam penjelasan deskriptif.

#### 3.7.1 Observasi

Observasi adalah metode yang digunakan dalam mengumpulkan informasi yang dilaksanakan melalui pengamatan secara langsung pada situasi atau kondisi dari subjek yang akan diteliti, dengan peneliti memegang peran sebagai instrumen penelitian dan kehadirannya diperlukan dalam pengumpulan data yang dapat mencakup perilaku, keadaan lingkungan, maupun elemen lain yang merupakan bagian dari sebuah aktivitas yang diamati (Sunarta *et al.*, 2019 : 84).

Aktivitas observasi dilakukan secara langsung kepada karyawan CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang yang bertindak sebagai responden dalam memahami pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang.

#### 3.7.2 Kuisioner

Kuesioner merupakan beberapa pertanyaan yang diajukan kepada responden yang dapat dijawab secara lisan maupun tertulis yang digunakan dalam pengumpulan data mengenai perilaku, wawasan, sikap, atau karakteristik seseorang. (Tojiri *et al.*, 2023 : 53). Kuesioner yang disebarkan kepada 61 responden yaitu karyawan dari CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang. Hasil akhir nanti akan membantu peneliti untuk mengetahui gambaran pengaruh

motivasi kerja, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang.

Dalam pengukuran kuesioner peneliti memilih untuk menggunakan *skala likert*. Sugiyono (2018:168) menyatakan bahwa *skala likert* adalah skala yang dimanfaatkan dalam pengukuran suatu persepsi, pendapat, atau sikap seseorang atau sekelompok orang tentang peristiwa sosial.

Tabel 3. 2 Bobot Penilaian dalam Skala *Likert*

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2018 : 169)

### 3.8 Teknik Analisa Data

Penggunaan teknik analisa data disesuaikan dengan metode statistik seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018:42) bahwa analisa data merupakan proses saat penentuan dan penciptaan suatu data secara sistematis yang dihasilkan melalui observasi, *interview*, serta catatan di lapangan yang dikelompokkan dan diklasifikasikan kedalam penjelasan deskriptif sehingga menghasilkan kesimpulan dalam bahasa yang mudah untuk dipahami.

Penelitian ini dalam melakukan analisa menggunakan metode statistik yaitu analisis linear multi-variabel yang berisi minimal dua variabel independen dan dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel (motivasi, fasilitas, dan lingkungan kerja).

### 3.8.1 Pengujian Instrumen

Uji validitas dan uji reabilitas merupakan instrumen yang sering ditekankan dalam sebuah kegiatan penelitian. Menurut (Sugiyono, 2016) instrumen dalam sebuah penelitian yang dipakai harus dua uji validitas dan reabilitasnya. Fungsi dari pengujian ini adalah sebagai tingkat ukuran valid dan reabelnya dari suatu data yang telah dikelompokkan dari kuesioner yang disebarakan.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan penggunaan uji dalam menggambarkan tingkat jauhnya pemakaian alat ukur dalam melakukan pengukuran pada hal yang sedang diukur. Menurut Sujarweni (2019:157), sebuah instrumen dinyatakan valid apabila butir-butir pertanyaannya secara akurat mencerminkan objek yang hendak diukur. Menurut Sugiyono (2015:208), validitas dapat dianalisis melalui teknik analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap item pertanyaan dengan skor total secara keseluruhan. Penelitian bersifat kuantitatif dalam uji validitas harus memperlihatkan kebenarannya yaitu dengan melewati uji validitas yang nantinya dapat diakui kebenarannya penelitian ini (Soesana *et al.*, 2023 : 70).

Kriteria dalam pengujian uji validitas :

- 1) Ketika hasil  $r$  hitung menunjukkan positif dan  $r$  hitung  $> r$  tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut dianggap valid.
- 2) Ketika nilai  $r$  hitung menunjukkan negatif dan  $r$  hitung  $< r$  tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut dianggap tidak valid.

Agar dapat melihat validitas pada masing – masing indikator, maka dapat dilakukan perbandingan antara nilai korelasi hitung dengan korelasi dan tabel korelasi. Product moment sekurang – kurangnya di isi oleh 30 sampel dan taraf signifikan  $\alpha$  5%, yaitu 0,361 dimana jika nilai dari korelasi hitung  $> 0,361$  maka butir tersebut adalah valid. Ketika hasil korelasi menunjukkan dibawah  $< 0,361$  maka butir tersebut tidak valid.

#### b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dapat menunjukkan seberapa jauh hasil dari pengukuran sebuah data dapat terus konsisten saat dilakukan kembali terhadap data yang sama dan alat ukur yang digunakan juga tetap sama (Taherdoost, 2018). *Cronboach* adalah tes yang digunakan dalam penelitian ini. Priyatno (2020), menyatakan bahwa nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6 menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam pengumpulan data. Klasifikasi dari indeks kriteria reliabilitas akan disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3. 3 Indeks Kriteria Reliabilitasnya

No.	<i>Interval Alpha Cronboach</i>	<b>Tingkat Reliabilitas</b>
1	0,00 – 0,20	Reliabilitas sangat rendah
2	0,21 – 0,40	Reliabilitas rendah
3	0,41 – 0,60	Realibilitas cukup
4	0,61 – 0,80	Realibilitas tinggi
3	0, 81 – 1,00	Reliabilitas sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2019)



### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Menurut Kurniawan *et al.*, (2024 : 64) menguraikan bahwa uji normalitas merupakan langkah statistik dalam penentuan sampel data yang mendekati distribusi normal. Yang bertujuan untuk membuktikan apakah data dari populasi yang sudah didistribusikan bersifat normal atau tidak. Hipotesis nol merupakan uji normalitas yang biasanya dipakai. Ghozali, I (2018), menyatakan bahwa dalam pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai probabilitas (signifikansi) kurang dari 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai tersebut lebih dari 0,05 maka dianggap berdistribusi normal.

#### h. Uji Multikolinearitas

Sarwono dan Narimawati (2021) menjelaskan bahwa multikolinearitas merupakan kondisi ketika dua atau lebih variabel independen memiliki korelasi tinggi, sehingga mempersulit penentuan kontribusi masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali I, (2018) uji multikolinearitas memiliki tujuan dalam melakukan pengujian apakah model regresi menunjukkan korelasi antar variabel independen. Seharusnya model regresi yang baik tidak menunjukkan korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel dependen maka dapat dilihat melalui dua bagian yaitu nilai dari *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Ketika nilai yang dipakai terdeteksi adanya multikolinearitas adalah *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10. *Tolerance* dan *FIV* ketika hampir menyentuh angka 1 atau besaran *VIF* tidak melebihi 10 maka gejala multikolinearitas tidak terjadi pada model ini.

### i. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan dalam meyakinkan adanya ketidaksesuaian variase yang berasal dari residual pada sebuah penelitian satu ke yang lainnya pada model regresi (Jusmansyah, 2020). Uji gletser dilakukan dalam pengujian.

Menurut (Jusmansyah, 2020) hasil dari pengujian *scatter plot* ketika titik terjadi penyebaran dalam keadaan acak dan tidak ada pembentukan suatu pola maka dapat ditarik hasil bahwa tidak adanya aktivitas kesamaan variasi residual antara penelitian satu dengan lainnya dan tidak adanya kejadian *heteroskedastisitas*. Untuk pengujian menggunakan uji *glesire* adanya nilai yang signifikan terhadap varaibel dependen lebih dari 0,05 itu berarti menunjukkan hasil bahwa model regresti pada kesamaan variasi residual tidak terjadi antara pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Dapat dirumuskan bahwa hipotesis yang berasal dari uji ieteroskedastisitas antara lain :

$H_0$  : Tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi

$H_1$  : Terjadi heteroskedastisitas pada model regresi

### 3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, dengan tujuan untuk meramalkan atau memprediksi nilai dari variabel dependen (Sugiyomo : 2017).

Persamaan regresi yang dihasilkan dapat dituangkan kedalam rumus berikut :

$$KK = a + \beta_1 MK + \beta_2 FK + \beta_3 LK + e$$

Uraian :

$Y$  = Kinerja Karyawan (Variabel terikat)

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Fasilitas Kerja

$X_3$  = Lingkungan Kerja

$a$  = konstanta

$\beta_1\beta_2\beta_3$  = Koefisien Regresi

$e$  = Error

#### 3.8.4 Uji F

Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa uji F dilakukan sebagai bagian dari analisis regresi untuk menilai apakah keseluruhan variabel bebas dalam model memberikan pengaruh yang signifikan secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahuinya berdasarkan hasil dari hipotesis yang di uji adalah sebagai berikut

Nilai F Hitung lebih dari F tabel dan lebih kecil dari 0,05 diartikan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  tertolak sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa secara serentak (simultan) variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, ketika nilai F yang diperoleh lebih dari 0,05 atau F hitung kurang dari F tabel maka  $H_0$  tertolak dan  $H_1$  diterima. Maknanya adalah ketika variabel bebas terjadi secara serempak maka tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

### 3.8.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Priyatno (2020) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam model regresi. Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang tinggi, sedangkan nilai yang rendah menandakan adanya pengaruh faktor lain di luar model. Nol atau satu merupakan nilai dari koefisien determinasi  $R^2$ . Kecilnya nilai  $R^2$  memperlihatkan bahwa variabel bebas memiliki kemampuan untuk menguraikan variasi variabel bebas memiliki keterbatasan. Nilai yang dekat dengan 1 memberikan data yang memuat seluruh informasi yang diperlukan dalam memprediksi variasi dari variabel terikat.

### 3.8.6 Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:141) uji t adalah pengujian yang memiliki tujuan dalam menguji signifikan pengaruh secara individual atau parsial antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Berikut ini merupakan langkah – langkah dalam melakukan pengujian secara parsial (t) pada penelitian ini antara lain :

#### 1) Merumuskan Hipotesis

##### a. Hipotesis 1

$H_0$  : Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV.

Karunia Sejahtera Motor Lumajang

$H_a$  : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karunia

Sejahtera Motor Lumajang

b. Hipotesis 2

$H_0$  : Fasilitas Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV.

Karunia Sejahtera Motor Lumajang.

$H_a$  : Fasilitas Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karunia

Sejahtera Motor Lumajang.

c. Hipotesis 3

$H_0$  : Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang

$H_a$  : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV.

Karunia Sejahtera Motor Lumajang.

2) Kriteria Pengajuan

Nilai tabel ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian yaitu sebesar 0,05 atau 5% dengan degree of freedom (df)  $n-k-1$  dimana  $n$  merupakan jumlah dari data/responden/observasi dan  $k$  merupakan jumlah dari variabel bebas.

3) Pengambilan Keputusan

a. Jika  $-t \text{ hitung} \leq -t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

b. Jika  $-t \text{ hitung} > -t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.