

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian ilmiah yang mengumpulkan data berupa angka dan statistik untuk menganalisis dan menarik kesimpulan. (Sugiyono, 2015) menyebutkan metode penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menyelidiki pada populasi atau sampel tertentu. Dalam metode ini, data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pada penelitian kuantitatif data dikumpulkan melalui instrumen penelitian seperti kuesioner, observasi, atau pengukuran, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik. Tujuan utama dari penelitian kuantitatif ini adalah untuk menyajikan temuan secara objektif dan numerik, serta guna mendapatkan pemahaman yang lebih akurat dan dapat diukur tentang fenomena yang diteliti.

Guna melakukan analisis variabel independen yang terdiri dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi, maka penelitian kuantitatif ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sehingga dengan memanfaatkan teknik tersebut dapat melakukan pengujian hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh secara parsial antara variabel independen lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja

karyawan pada PT Serbuk Jaya Abadi.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah terdiri dari variabel independen yakni lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian berlokasikan di PT Serbuk Jaya Abadi Desa Mojo, Kecamatan Padang. Untuk waktu penelitian dijadwalkan selesai pada Januari - Maret 2024.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang merujuk pada informasi dengan diperoleh secara langsung dari sumber utama, baik itu dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau respons kuesioner yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Data primer adalah informasi yang dikumpulkan dan diolah secara langsung oleh peneliti dari objek penelitian. Dalam proses pengumpulan data primer, peneliti melakukan wawancara dan meminta responden untuk mengisi kuesioner yang telah disiapkan. Pada penelitian ini, informasi yang merupakan data primer diperoleh secara langsung dari partisipan atau responden, yaitu karyawan di PT Serbuk Jaya Abadi.

3.3.2 Sumber Data

Pada penelitian ini, terdapat dua jenis sumber data, yaitu data internal dan data eksternal. Sumber data merujuk pada asal atau lokasi dimana data tersebut diperoleh.

1. Data Internal

Data internal adalah merujuk pada jenis data atau informasi yang diperoleh dari dalam perusahaan atau organisasi tempat penelitian dilakukan (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini, data internal diperoleh dari informasi perusahaan jumlah karyawan PT Serbuk Jaya Abadi.

2. Data Eksternal

Data eksternal adalah jenis data yang diperoleh dari luar perusahaan atau organisasi. Data eksternal yang diperoleh secara tidak langsung mengacu pada pengumpulan informasi dari sumber-sumber yang berada di luar kelompok responden.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menggunakan sumber data internal. Data internal dapat berupa informasi mengenai profil perusahaan, struktur perusahaan, beserta jumlah karyawan PT Serbuk Jaya Abadi.

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah kawasan umum yang terdiri dari subjek atau objek dengan ciri-ciri dan kualitas khusus yang diterapkan oleh peneliti untuk studi atau dipelajari, dan kemudian diambil kesimpulannya, (Sugiyono, 2014). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Serbuk Jaya Abadi. Populasi yang digunakan pada saat penelitian berjumlah 150 orang karyawan yang bekerja di PT Serbuk Jaya Abadi sebagai keseluruhan subjek yang memenuhi kriteria penelitian.

3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sampel penelitian dipilih menggunakan teknik tertentu, sehingga dapat mewakili populasi yang diteliti (Sugiyono, 2016:81). Dalam penelitian ini menggunakan pengambilan sampel yaitu dengan 150 orang karyawan. Sehingga, penulis mengambil seluruh jumlah responden yang ada pada PT Serbuk Jaya Abadi yakni sebanyak 150 orang karyawan.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan objek penelitian yang digunakan oleh peneliti sebagai acuan untuk menentukan penerapan teori yang terkait dan untuk memahami jalannya penelitian Sugiyono, (2017:68). Dalam penelitian ini, memiliki tiga variabel independen yaitu, lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3). Serta mempunyai satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Definisi dari setiap variabel adalah sebagai berikut:

a. Variabel Independen (X)

Variabel independen akan menguraikan cara penyelesaian masalah dalam penelitian (Paramita & Rizal, 2018). Variabel independen juga biasa disebut dengan variabel *stimulus, predictor, atau antecedent*, dalam bahasa Indonesia, dikenal sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau bertindak sebagai terjadinya perubahan atau munculnya variabel dependen (terikat).

Penelitian ini menggunakan variabel independen atau variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3).

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan isu atau masalah yang akan diatasi oleh peneliti atau merupakan tujuan utama dari penelitian, (Ratna & Rizal 2018). Variabel dependen juga biasa disebut dengan output, kriteria, konsekuensi, sedangkan dalam bahasa Indonesia, umumnya dikenal sebagai variabel terikat (variabel respon), yaitu variabel yang dipengaruhi atau mengalami akibat sebagai hasil dari adanya variabel bebas. Penelitian ini menggunakan variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

3.5.2 Definisi Konseptual

a. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut, Adhari (2020:77).

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja dimana dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, Afandi (2018:66). Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat memberikan pengaruh pada produktivitas dan kesejahteraan tiap individu.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seorang pegawai atau karyawan dengan penuh kesadaran dan ketulusan, keikhlasan atau dengan paksaan, untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan organisasi dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberikan sumbangan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi, Hulya (2016:106).

d. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah adalah kombinasi sikap dan nilai- nilai yang memiliki pengaruh terhadap seseorang serta dapat mendorongnya untuk mencapai tujuan sesuai dengan keinginan pribadinya, (Mahfud, 2021). Motivasi kerja juga merupakan kekuatan internal yang dapat memengaruhi seseorang agar memiliki energi dan ketekunan.

3.5.3 Definisi Operasional PT Serbuk Jaya Abadi

Definisi operasional melibatkan penjelasan konkretisasi suatu konsep ke dalam kegiatan yang dapat diukur atau diamati secara spesifik. Dalam proses ini, dicari indikator yang sesuai dari setiap variabel untuk memastikan pengukuran yang akurat.

a. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator kinerja karyawan diperlukan untuk mengukur tingkat keberhasilan dan kontribusi karyawan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Harahap & Tirtayasa (2020:123) menyampaikan pandangannya tentang indikator kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Kualitas, adalah suatu tingkatan atau derajat kecemerlangan hasil kegiatan yang mendekati kesempurnaan, baik dalam hal menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan maupun mencapai tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.
2. Kuantitas, yaitu banyaknya yang dihasilkan, baik dalam istilah jumlah unit

maupun jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang diinginkan, dilihat dari perspektif koordinasi dengan hasil output serta optimalisasi penggunaan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya
4. Efektifitas, yaitu tingkat pemanfaatan sumber daya manusia dan organisasi yang dimaksimalkan dengan tujuan untuk meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya
5. Komitmen organisasi, adalah sejauh mana karyawan memiliki keterikatan kerja dengan organisasi dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan indikator-indikator tentang kinerja karyawan dalam penelitian ini, maka dapat disusun kuesioner jawaban skala likert adalah sebagai berikut:

- 1) Saya berkomitmen untuk mencapai kualitas kerja yang optimal sesuai dengan harapan perusahaan.
- 2) Saya mampu menghasilkan kuantitas kerja yang memenuhi atau melebihi target yang ditetapkan.
- 3) Saya konsisten dalam menyelesaikan kegiatan pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan
- 4) Saya merasa bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) di tempat kerja dimanfaatkan dengan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan
- 5) Saya sebagai karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing dalam mendukung kesuksesan perusahaan.

a. Lingkungan Kerja (X1)

Indikator lingkungan kerja menurut (Siagian, 2015) dan (Nitisemito, 1992) dalam (Widari, 2016) lingkungan kerja dapat diukur melalui:

- 1) Bangunan kerja, adalah lingkungan berupa tempat yang dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, ukuran luas atau sempitnya tempat bangunan untuk karyawan bekerja, juga indah untuk dipandang dalam hal dekorasi.
- 2) Peralatan kerja yang memadai, yaitu peralatan yang sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya.
- 3) Fasilitas perusahaan, adalah fasilitas yang sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Suasana kerja, adalah kondisi sekitar karyawan yang sedang bekerja, yang mencakup ukuran luas dan atau sempit ruangan tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antar individu.
- 5) Hubungan dengan rekan kerja, adalah keterkaitan antara karyawan dan pimpinan mencakup interaksi yang positif dan serasi di lingkungan kerja.
- 6) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan, yakni hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Termasuk adanya komunikasi terbuka antara bawahan dan pimpinan dapat mendorong budaya kerja yang baik dan pembagian tugas yang jelas.

Berdasarkan beberapa indikator dari landasan teori yang telah disebutkan diatas, maka sebagai dasar pengukuran penelitian ini dapat disusun jawaban kuesioner dalam skala likert adalah sebagai berikut:

- 1) Keindahan dekorasi dalam bangunan tempat kerja memberikan kontribusi positif terhadap suasana kerja.
- 2) Peralatan kerja yang tersedia di lingkungan kerja memenuhi standar yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif.
- 3) Fasilitas di perusahaan mendukung kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.
- 4) Kondisi suasana di lingkungan kerja menciptakan suasana kerja yang efisien dan produktif.
- 5) Interaksi antar karyawan saat bekerja menciptakan lingkungan kerja yang bersahabat dan ramah.
- 6) Hubungan yang baik dengan pimpinan membantu menciptakan budaya kerja yang positif di lingkungan perusahaan.

a. Disiplin Kerja (X2)

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Menurut Saleh & Utomo (2018), indikator disiplin kerja sebagaimana dijelaskan oleh Sastrohadiwiryo adalah:

- 1) Frekuensi kehadiran, evaluasi didasarkan pada sejauh mana karyawan hadir secara teratur dan tepat waktu dalam memulai pekerjaannya
- 2) Tingkat kewaspadaan, yaitu capaian dalam mempertahankan fokus pada tugas-tugas yang diberikan selama periode waktu tertentu

- 3) Ketaatan terhadap peraturan kerja, adalah evaluasi terhadap kepatuhan terhadap peraturan kerja dan konsistensi mematuhi prosedur yang berlaku
- 4) Etika kerja, yaitu kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang sesuai di lingkungan kerja.

Berdasarkan indikator-indikator tentang disiplin kerja dalam penelitian ini, maka dapat disusun kuesioner dalam jawaban skala likert adalah sebagai berikut:

- 1) Saya hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
- 2) Saya mampu mempertahankan fokus pada tugas-tugas yang diberikan selama periode waktu tertentu.
- 3) Saya selalu mematuhi peraturan kerja yang berlaku di perusahaan.
- 4) Saya konsisten mengikuti standar etika kerja serta menjaga integritas yang berlaku di perusahaan.

c. Motivasi Kerja (X3)

Menurut pendapat dari Dewi & Trihudiyatmanto, (2020) menjelaskan beberapa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Dorongan, adalah pemimpin memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan dengan tujuan agar mereka dapat bekerja dengan performa optimal.
- 2) Kemauan, adalah kemauan dalam hal setiap individu atau karyawan diharapkan bersedia melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keinginannya.
- 3) Kerelaan, yaitu dalam menjalankan tugasnya, seseorang perlu memiliki

ketulusan dan kesiapan untuk mengalokasikan waktu dengan rela guna menyelesaikan pekerjaannya.

- 4) Membentuk keahlian, yakni perlunya memiliki kemampuan untuk mengonversi keterampilan menjadi suatu pengetahuan baru.
- 5) Membentuk ketrampilan, yaitu keahlian dalam menangani tugas-tugas yang kompleks dengan rapi.
- 6) Tanggung jawab, diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang telah diamanahkan dengan tekun dan sungguh-sungguh.
- 7) Kewajiban, adalah suatu tanggung jawab karyawan yang perlu dipenuhi
- 8) Tujuan, pendekatan pemimpin dalam mengelola dan memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan indikator-indikator tentang motivasi kerja dalam penelitian ini, maka kuesioner dalam jawaban skala likert adalah sebagai berikut:

- 1) Saya merasa termotivasi oleh dorongan yang diberikan pimpinan untuk mencapai hasil pekerjaan terbaik.
- 2) Saya bersedia melaksanakan tanggung jawab saya dengan kemauan dan dedikasi.
- 3) Saya bersedia bekerja jika diperlukan untuk menyelesaikan tugas saya.
- 4) Saya merasa termotivasi terus belajar keahlian baru dalam pekerjaan saya.
- 5) Saya memiliki ketrampilan yang baik dalam menangani tugas-tugas yang kompleks dengan rapi.
- 6) Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya.

- 7) Saya melihat kewajiban saya sebagai suatu tanggung jawab yang harus dipenuhi secara konsisten dengan sepenuh hati.
- 8) Saya merasa pemimpin memberikan dukungan yang cukup untuk membantu saya mencapai tujuan pekerjaan saya.

3.6 Instrumen Penelitian

Pada konteks penelitian, ukuran dianggap sebagai instrumen atau alat yang digunakan untuk menunjukkan cara variabel yang sedang diteliti serta dapat dianalisis dan dinilai pada skala pengukuran tertentu (Sugiyono, 2015:148). Alat penelitian terbentuk dari indikator yang telah dikembangkan selama proses penelitian. Indikator ini akan diuji untuk menentukan bagaimana data dapat diukur. Kemudian, disusunlah alat penelitian berupa sejumlah item pertanyaan dalam kuesioner, yang kemudian disebar kepada 60 responden.

Dalam penelitian ini memanfaatkan skala pengukuran ordinal. Skala ordinal merupakan jenis skala dengan tingkatan atau interval, namun perbedaan antar kelas terdekat tidak selalu memiliki interval yang sama. Menurut Sugiyono (2017:7), skala ordinal merupakan jenis skala pengukuran yang tidak hanya menggambarkan kategori, tetapi juga mengindikasikan peringkat dari konstruk yang diukur. Tujuan dari penggunaan skala ini adalah untuk memberikan informasi dalam bentuk nilai pada jawaban. Instrumen penelitian dan skala pengukurannya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Saya berkomitmen untuk mencapai kualitas kerja yang optimal sesuai dengan harapan perusahaan.	Ordinal	Harahap & Tirtayasa (2020:123)
	Kuantitas	Saya mampu menghasilkan kuantitas kerja yang memenuhi atau melebihi target yang ditetapkan.		
	Ketepatan Waktu	Saya konsisten dalam menyelesaikan kegiatan pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan		
	Efektifitas	Saya merasa bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) di tempat kerja dimanfaatkan dengan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.		
	Komitmen Organisasi	Saya sebagai karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing dalam mendukung kesuksesan perusahaan.		

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
Lingkungan Kerja (X1)	Bangunan Kerja	Keindahan dekorasi dalam bangunan tempat kerja memberikan kontribusi positif terhadap suasana kerja.	Ordinal	(Siagian, 2015), & (Nitishemito, 1992) dalam (Widari, 2016:28)
	Peralatan Kerja yang Memadai	Peralatan kerja yang tersedia di lingkungan kerja memenuhi standar yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif.		
	Fasilitas Perusahaan	Fasilitas di perusahaan mendukung kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.		
	Suasana Kerja	Kondisi suasana di lingkungan kerja menciptakan suasana kerja yang efisien dan produktif.		
	Hubungan dengan Rekan Kerja	Interaksi antar karyawan saat bekerja menciptakan lingkungan kerja yang bersahabat dan ramah.		

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
	Hubungan antara Bawahan dengan Pimpinan	Hubungan yang baik dengan pimpinan membantu menciptakan budaya kerja yang positif di lingkungan perusahaan.		
Disiplin Kerja (X2)	Frekuensi Kehadiran	Saya hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.	Ordinal	Saleh & Utomo (2018)
	Tingkat Kewaspadaan	Saya mampu mempertahankan fokus pada tugas-tugas yang diberikan selama periode waktu tertentu.		
	Ketaatan Terhadap Peraturan Kerja	Saya selalu mematuhi peraturan kerja yang berlaku di perusahaan.		
	Etika Kerja	Saya konsisten mengikuti standar etika kerja serta menjaga integritas yang berlaku di perusahaan.		
Motivasi Kerja (X3)	Dorongan	Saya termotivasi oleh dorongan yang diberikan pimpinan untuk mencapai hasil	Ordinal	Dewi & Trihudiyatmanto, (2020)

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		pekerjaan yang terbaik.		
Kemauan		Saya bersedia melaksanakan tanggung jawab saya dengan kemauan dan dedikasi.		
Kerelaan		Saya bersedia bekerja jika diperlukan untuk menyelesaikan tugas saya.		
Membentuk Keahlian		Saya merasa termotivasi untuk terus belajar keahlian baru dalam pekerjaan saya.		
Membentuk Ketrampilan		Saya memiliki ketrampilan yang baik dalam menangani tugas-tugas yang kompleks dengan rapi.		
Tanggung Jawab		Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya.		
Kewajiban		Saya melihat kewajiban saya sebagai suatu tanggung jawab yang harus dipenuhi secara konsisten		

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		dengan sepenuh hati.		
Tujuan	Saya merasa pemimpin memberikan dukungan yang cukup untuk membantu mencapai tujuan pekerjaan saya.			

3.7 Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Observasi

Observasi adalah suatu metode pengumpulan data yang memiliki karakteristik yang lebih khusus jika dibandingkan dengan teknik lain seperti wawancara dan kuesioner. Penelitian dilaksanakan melalui pengamatan langsung di lapangan, dimana peneliti mengumpulkan data yang diperlukan, Sugiyono (2017:229). Observasi dilaksanakan dengan mengamati secara langsung responden, yakni karyawan yang bekerja di PT Serbuk Jaya Abadi.

3.7.2 Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2017:225) kuesisioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian pertanyaan secara lisan atau tertulis kepada responden agar mereka dapat memberikan jawaban, dengan cara memberikan formulir tertulis yang berisi beberapa prosedur dan pertanyaan yang relevan untuk keperluan penelitian. Pada penelitian ini peniliti menyebarkan kuesisioner kepada para karyawan PT Serbuk Jaya Abadi Lumajang.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pengukuran *Skala Likert*, menurut Sugiyono (2015:168) *Skala Likert* digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Pernyataan dalam bentuk pengukuran *Skala Likert* yaitu sebagai berikut:

Setuju/selalu/sangat positif diberi skor	5
Setuju/sering/positif diberi skor	4
Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor	3
Tidak setujuh/hampir tidak pernah/negatif diberi skor	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif diberi skor	1

3.7.3 Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:220) Wawancara adalah metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti saat melakukan studi awal untuk menemukan masalah penelitian atau untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dari responden. Metode ini cocok digunakan ketika jumlah responden sedikit atau terbatas. Penelitian dengan mewawancarai karyawan sebagai responden yang bekerja di PT Serbuk Jaya Abadi.

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2016) pada penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang diterapkan berfokus pada penyelesaian rumusan masalah atau pengujian hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian. Dalam konteks penelitian kuantitatif, analisis data menjadi kegiatan yang dilakukan setelah data terkumpul dari seluruh responden atau sumber data lainnya. Tahapan dalam analisis data melibatkan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, tabulasi data berdasarkan variabel dari

seluruh responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diinvestigasi atau diteliti, perhitungan guna menjawab rumusan masalah, serta perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, (Siregar, 2015:25). Berikut adalah pengujian dalam metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

3.8.1 Uji Instrumen

(Sugiyono, 2015:430) menyebutkan bahwa sebelum menguji hipotesis, langkah yang perlu diambil adalah memastikan validitas dan reliabilitas kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh kuesioner adalah bahwa data yang diperoleh harus valid dan dapat diandalkan agar pengujian hipotesis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

a. Uji Validitas

Uji validitas merujuk pada sejauh mana ketepatan antara data yang benar-benar terjadi pada objek penelitian dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Oleh karena itu, data yang valid adalah data yang tidak memiliki perbedaan antara informasi yang disampaikan oleh peneliti dan realitas yang terjadi pada objek penelitian, (Sugiyono, 2015:430). Pada penelitian, uji validitas dilakukan dengan merujuk pada standar ketepatan. Data dianggap valid jika hasil uji menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,3 atau lebih. Sebaliknya, jika nilai korelasi hasil uji berada di bawah nilai tersebut, maka instrumen penelitian dianggap tidak valid (Sugiyono, 2015:162).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kestabilan atau konsistensi hasil yang diperoleh dari instrumen pada saat penelitian, serta bertujuan untuk

menilai sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat konsisten dan diandalkan. (Sugiyono, 2015:448) menyatakan pengujian reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data dapat dianggap reliabel atau tidak, pengujian ini mengevaluasi sejauh mana tingkat kestabilan data dalam pengukuran sesuai dengan standar reliabilitas. Jika hasil pengujian instrumen penelitian mencapai nilai reliabilitas yang sesuai, maka data dianggap reliabel, dan informasi tersebut dianggap valid sesuai dengan kenyataan di lapangan yang menjadi objek penelitian.

Menurut Sugiyono (2015:448), Kriteria indeks reliabilitas dibagi dalam tabel berikut

Tabel 3.2 Indeks Kriteria Reliabilitas

No.	Interval Alpha Cronbach	Tingkat Reliabilitas
1.	0,000– 0,20	Kurang Reliabel
2.	0,201 – 0,40	Mendekati Reliabel
3.	0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
4.	0,601 – 0,80	Reliabel
5.	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: (Sugiyono, 2015:448)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Sugiyono (2017:239) menyatakan bahwa uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya yang sedang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak. Yakni, apabila nilai probabilitas (p-value) kurang dari 0,05, data dianggap tidak berdistribusi secara normal. Sebaliknya, jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, data dapat dianggap berdistribusi normal. Identifikasi apakah data mengikuti distribusi normal dapat

dilakukan dengan menganalisis penyebaran data melalui grafik. Jika data tersebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, sedangkan jika data tersebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Sunyoto, 2014:130).

b. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali 2016:82) menyebutkan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terdapat korelasi antar variabel independen, maka masalah multikolinieritas dapat timbul, dan perlu diatasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen Menurut Kurniawan (2014:157), kriteria uji multikolinieritas adalah bahwa jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak mengalami multikolinieritas. Semakin tinggi nilai VIF, maka nilai toleransinya akan semakin rendah.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan maksud untuk menilai apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual antar pengamatan. Jika varians residual antar pengamatan tetap, disebut homoskedastisitas, sementara jika terjadi varian yang berbeda, disebut heteroskedastisitas. Menurut (Ghozali, 2016:83) model regresi yang baik yaitu model regresi yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui uji heteroskedastisitas, yaitu dengan cara

melihat grafik perhitungan *scatterplot* antara nilai prediksi variabel tingkat (Z_{pred}) dengan residual (S_{resid}). Jika titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang maka di asumsikan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas (Sugiyono, 2018).

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Lupiyoadi & Ikhsan (2015:157), analisis regresi linier berganda adalah analisis statistik yang menetapkan hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Secara umum, model persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1 \cdot LK + \beta_2 \cdot DK + \beta_3 \cdot MK + e$$

Dimana, pada penelitian ini yakni:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

β_2 = Koefisien regresi disiplin kerja

β_3 = Koefisien regresi variabel motivasi kerja

LK = Lingkungan Kerja

DK = Disiplin Kerja

MK = Motivasi Kerja

e = *error*

3.8.4 Uji Hipotesis

Setelah melakukan analisis regresi linier berganda, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis untuk menentukan apakah terdapat pengaruh antara variabel independen (lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen yaitu (kinerja karyawan) secara parsial.

a. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2016:84), pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan menggunakan rumus uji t. Pengujian t-statistik bertujuan untuk menilai apakah terdapat atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Menurut Sunyoto (2015:101), terdapat beberapa langkah dalam pengujian hipotesis, yaitu:

1) Merumuskan hipotesis:

a) Hipotesis Pertama (Lingkungan Kerja)

Ho : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi.

H1 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi.

b) Hipotesis Kedua (Disiplin Kerja)

Ho : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi.

H2 : Terdapat pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi.

c) Hipotesis Ketiga (Motivasi Kerja)

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi.

H3 : Terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi.

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

2) Menentukan kriteria pengujian:

Jika nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3) Menentukan nilai t tabel dengan rumus: $df = N-2$

4) Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel}

3.8.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi, yang disimbolkan dengan R^2 adalah proporsi dari variabilitas dalam suatu data yang dihitung berdasarkan model statistik. Menurut (Bahri, 2018) koefisien determinasi (R^2) adalah perbandingan dari pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat diketahui melalui *R-Square* (R^2) sebagai tolak ukurnya. *R-Square* (R^2) umumnya digunakan bertujuan untuk informasi yang berkaitan dengan kecocokan suatu model dalam regresi. Koefisien determinasi (R^2) memberikan nilai yang bermanfaat untuk menilai sejauh mana kontribusi dari beberapa variabel bebas (X) terhadap variasi variabel terikat (Y), yang sering dinyatakan dalam bentuk persentase (%) dengan kisaran 0-100%. Semakin mendekati 100%, artinya variabel bebas (X) memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk meramalkan atau memprediksi variabel

terikat (Y), dan model dianggap semakin tepat.

Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh antara variabel independen, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan di PT Serbuk Jaya Abadi Lumajang.

