

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian korelasional. Penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan atau asosiasi antara dua atau lebih variabel tanpa mengharuskan adanya hubungan sebab-akibat.

Dalam hal ini, penelitian dapat mengukur hubungan antara beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Misalnya, apakah ada korelasi positif atau negatif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan atau apakah lingkungan kerja yang kondusif berhubungan dengan kinerja yang tinggi.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu kondisi yang menggambarkan objek yang akan diteliti untuk mendapatkan gambaran yang jelas dari suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2021) objek penelitian mengacu pada sasaran ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan serta kegunaan tertentu mengenai sesuatu hal objektif, valid dan reliabel terkait suatu hal tertentu. Pada penelitian ini, objek yang diteliti melibatkan 3 variabel independen yaitu beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan variabel

dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di PT Serbuk Jaya Abadi Lumajang. Responden yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT Serbuk Jaya Abadi Lumajang.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis data

Jenis data merupakan berbagai data yang dipakai pada sebuah penelitian. Penelitian ini memakai data primer dan sekunder sebagai berikut :

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) data primer merupakan sumber data yang secara langsung memberikan informasi kepada pengumpulan data. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden yaitu pada karyawan di PT Serbuk Jaya Abadi. Pernyataan tersebut berkaitan dengan beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Menurut Hardani (2020) data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, seperti dari buku, laporan, atau sumber pustaka lainnya. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku, artikel/jurnal, dan dokumen yang relevan dengan objek penelitian.

3.3.2 Sumber Data

Data internal adalah sumber data yang diperoleh dari dalam organisasi tempat penelitian dilakukan. Menurut Paramita & Rizal (2018) data ini bersifat internal dan berasal langsung dari perusahaan yang bersangkutan. Informasi tentang

perusahaan dan jumlah karyawan merupakan contoh data internal yang digunakan dalam penelitian ini.

3.4 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut Suryani (2015) populasi adalah sekumpulan individu, peristiwa, atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi objek dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Serbuk Jaya Abadi pada bagian produksi yang berjumlah 40 orang.

3.4.2 Sampel

Arikunto (2019) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian atau perwakilan dari populasi yang akan diteliti.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah semua karyawan PT Serbuk Jaya Abadi pada bagian produksi yang berjumlah 40 orang.

3.4.3 Teknik Sampling

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini, sampel jenuh adalah metode pengambilan sampel. Menurut Sugiyono (2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual Dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) variabel penelitian merujuk pada karakteristik atau atribut yang dimiliki oleh individu atau organisasi, yang dapat diukur atau diamati, serta memiliki variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Variabel Bebas (Independen)

Menurut Wiratna Sujarweni (2022) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3).

b. Variabel Terikat (Dependen)

Menurut Wiratna Sujarweni (2022) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan (Y).

3.5.2 Definisi Konseptual

a. Beban Kerja

Menurut Meshkati (2022) beban kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah perbedaan antar kemampuan alias kapasitas para pekerja melalui tuntutan suatu pekerjaan yang mesti dijumpai, seperti yang kita ketahui pekerjaan pegawai bersifat fisik dan mental, bahwasanya setiap pegawai (individu) memiliki tingkat atau susunan pembebanan yang berbeda.

b. Disiplin Kerja

Menurut Wursanto (2018) memberikan definisi mengenai disiplin kerja, yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

c. Lingkungan Kerja

Menurut Lewa dan Subono (2015) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal.

d. Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2017) kinerja adalah “hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

3.5.3 Definisi Operasional

a. Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah atau tingkat intensitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu periode waktu tertentu.

Menurut Koesomowidjojo (2017) mendefinisikan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Variabel beban kerja menurut Zaki dan Marzolina (2016) terdapat 5 indikator beban kerja, yaitu :

1) Banyaknya Pekerjaan

Banyaknya pekerjaan merujuk pada jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Semakin banyak pekerjaan yang harus dilakukan, semakin besar pula beban yang dirasakan. Pekerjaan yang terlalu banyak dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas kerja.

2) Target Kerja

Target kerja adalah tujuan atau standar pencapaian yang harus dipenuhi oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Target yang tidak realistis atau terlalu tinggi dapat memberikan tekanan ekstra pada individu. Ketika target terlalu tinggi atau waktu yang diberikan tidak cukup, beban kerja dapat terasa lebih berat dan menambah tingkat stres.

3) Kebosanan

Kebosanan bisa terjadi ketika pekerjaan menjadi monoton, kurang menantang, atau tidak bervariasi. Meskipun kebosanan seringkali dihubungkan dengan kurangnya beban, dalam konteks tertentu kebosanan dapat menjadi indikator beban kerja yang tidak efektif.

4) Kelebihan Beban

Kelebihan beban terjadi ketika individu diberikan tugas atau tanggung jawab yang melebihi kapasitas atau kemampuannya. Kelebihan beban ini bisa muncul karena tugas yang terlalu banyak, waktu yang terbatas, atau kekurangan sumber daya yang mendukung pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan stres dan *burnout* jika tidak segera dikelola dengan baik.

5) Tekanan kerja

Tekanan kerja mengacu pada tingkat stres yang dialami individu dalam menjalankan tugasnya, baik itu dari tuntutan pekerjaan, deadline, atau ekspektasi yang tinggi. Tekanan kerja yang berlebihan, baik dari faktor eksternal (seperti atasan atau klien) maupun internal (seperti perasaan pribadi untuk memenuhi standar tertentu), dapat menyebabkan perasaan tertekan, kelelahan mental, dan penurunan kinerja.

Berdasarkan indikator beban kerja yang terdapat dalam penelitian ini, disusun kuisioner dengan jawaban skala likert sebagai berikut :

- 1) Saya memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan
- 2) Pencapaian target kerja memberikan rasa puas dan kebanggaan tersendiri
- 3) Pekerjaan saya cukup beragam dan tidak monoton
- 4) Saya dapat mengatur waktu dengan efektif untuk menyelesaikan semua pekerjaan
- 5) Saya mampu menghadapi tekanan kerja secara positif dan produktif

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan seorang individu terhadap peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di tempat kerja, serta komitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

Menurut Wursanto (2018) disiplin kerja yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai (2019) terdapat lima indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan yaitu :

1. Kehadiran

Kehadiran yang konsisten dan tepat waktu menunjukkan komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Tingkat absensi yang rendah merupakan indikator disiplin kerja yang baik.

2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Disiplin kerja tercermin dari sejauh mana karyawan mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, seperti jam kerja, aturan berpakaian, dan prosedur operasional.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Karyawan yang disiplin akan menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditentukan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas tanpa perlu diawasi secara terus-menerus.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan selalu waspada dalam menjalankan tugasnya. Mereka cermat, teliti dan sigap dalam mengantisipasi serta menangani masalah.

5. Etika Bekerja

Disiplin juga terlihat dari etika kerja yang dijunjung tinggi seperti jujur, bertanggung jawab, menghargai sesama rekan kerja, serta menjaga nama baik perusahaan.

Berdasarkan indikator disiplin kerja yang terdapat dalam penelitian ini, disusun kuisioner dengan jawaban skala likert sebagai berikut :

- 1) Saya selalu datang tepat waktu
- 2) Saya memahami dan menaati setiap prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang telah ditentukan.
- 4) Saya selalu berhati-hati dan teliti dalam melakukan pekerjaan
- 5) Saya menunjukkan sikap profesional saat bekerja, baik dalam berbicara maupun bertindak.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan, produktivitas, serta kesejahteraan karyawan. Menurut Khaeruman (2021) lingkungan kerja mengacu pada seluruh hal yang terdapat di sekeliling para pekerja selama mereka bekerja serta yang dapat memberi dampak pada mereka terhadap pekerjaan mereka selama jam kerja.

Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja berkaitan dengan kemampuan manusia untuk bekerja, yaitu :

- 1) Cahaya atau Penerangan

Penerangan yang cukup dan baik sangat penting untuk mencegah kelelahan mata dan memfasilitasi pekerja dalam melakukan tugas dengan efisien.

2) Suhu Udara

Suhu yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat mengganggu kenyamanan dan konsentrasi pekerja, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas.

3) Tata Warna

Warna di lingkungan kerja dapat mempengaruhi suasana hati dan tingkat stres. Warna yang cerah dan menyenangkan dapat meningkatkan semangat kerja, sementara warna yang terlalu gelap atau monoton bisa menurunkan energi.

4) Kebisingan

Tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan menambah stres, yang akhirnya dapat mengurangi produktivitas pekerja.

5) Hubungan Kerja.

Interaksi antar rekan kerja yang harmonis dan kolaboratif dapat menciptakan lingkungan yang lebih positif dan mendukung kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan indikator lingkungan kerja yang terdapat dalam penelitian ini, maka dapat disusun kuisioner dengan jawaban skala likert sebagai berikut :

- 1) Penerangan di tempat kerja mendukung produktivitas kerja saya
- 2) Suhu ruangan di tempat kerja saya mempengaruhi tingkat kenyamanan dan konsentrasi saya dalam bekerja.
- 3) Tata warna yang ada di ruang kerja mendukung produktivitas saya
- 4) Saya merasa cukup nyaman dengan suara di lingkungan kerja
- 5) Hubungan antara rekan kerja di tempat kerja saya sangat baik dan saling mendukung.

d. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri (2017) kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian atau hasil kerja seseorang secara menyeluruh dalam suatu kurun waktu tertentu, yang diukur berdasarkan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya.

Indikator kinerja karyawan menurut Marsudi (2021) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengukur seberapa baik hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Karyawan yang memiliki kualitas kerja tinggi biasanya teliti, akurat, dan dapat menghasilkan pekerjaan dengan sedikit atau tanpa kesalahan. Kualitas kerja yang baik sangat penting untuk mempertahankan reputasi organisasi dan memastikan bahwa produk atau layanan yang diberikan memenuhi harapan pelanggan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Ini mencerminkan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Semakin tinggi kuantitas kerja yang dihasilkan, semakin besar kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab mengacu pada sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan dengan penuh kesadaran dan integritas. Karyawan yang bertanggung jawab akan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan

serius dan menjaga hasil kerjanya agar tetap sesuai dengan harapan. Mereka juga memiliki kemampuan untuk menghadapi konsekuensi dari keputusan dan tindakan yang mereka ambil.

4. Kerja Sama

Kerja sama menilai sejauh mana karyawan dapat berkolaborasi dan bekerja sama dengan rekan-rekan mereka dalam tim. Karyawan yang mampu bekerja sama dengan baik akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, efisien, dan produktif. Mereka terbuka terhadap ide-ide baru dan dapat mengatasi konflik yang muncul dalam tim.

5. Inisiatif

Inisiatif mengukur sejauh mana karyawan bersedia untuk mengambil tindakan atau membuat keputusan tanpa harus diminta terlebih dahulu. Karyawan yang memiliki inisiatif tinggi cenderung proaktif dalam menghadapi tantangan dan mencari solusi untuk masalah yang ada. Mereka juga seringkali memberikan ide-ide baru yang dapat meningkatkan efisiensi atau inovasi dalam organisasi.

Berdasarkan indikator kinerja karyawan yang terdapat dalam penelitian ini, disusun kuisioner dengan jawaban skala likert sebagai berikut :

1. Saya selalu berusaha meningkatkan mutu pekerjaan yang saya lakukan.
2. Saya mampu menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang ditetapkan.
3. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan.
4. Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja

5. Saya bertindak cepat tanpa menunggu perintah jika melihat sesuatu yang perlu ditangani.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, sehingga mempermudah dalam pengolahan pekerjaan penelitian. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan ada 4 yaitu :

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

Berikut tabel instrumen yang di dapatkan dari pengumpulan data meliputi variabel, indikator, item pernyataan, skala pengukuran dan sumber-sumber.

Tabel 3. 1
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
Beban Kerja (X1)	Banyaknya Pekerjaan	Saya memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	Menurut Zaki dan Marzolina (2016)
	Target Kerja	Pencapaian target kerja memberikan rasa puas dan kebanggaan tersendiri		
	Kebosanan	Pekerjaan saya cukup beragam dan tidak monoton.		
	Kelebihan Beban	Saya dapat mengatur waktu dengan efektif untuk menyelesaikan semua pekerjaan		
	Tekanan kerja	Saya mampu menghadapi tekanan kerja secara positif dan		

Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
tetap produktif				
Disiplin kerja (X2)	Kehadiran	Saya selalu datang tepat waktu	Ordinal	Menurut Rivai (2019)
	Ketaatan pada peraturan kerja	Saya memahami dan menaati setiap prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan.		
	Ketaatan pada standar kerja	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang telah ditentukan		
	Tingkat kewaspadaan tinggi	Saya selalu berhati-hati dan teliti dalam melakukan pekerjaan		
	Etika bekerja	Saya menunjukkan sikap profesional saat bekerja, baik dalam berbicara maupun bertindak.		
Lingkungan Kerja (X3)	Cahaya atau penerangan	Penerangan di tempat kerja mendukung produktivitas kerja saya	Ordinal	Sedarmayanti (2015)
	Suhu udara	Suhu ruangan di tempat kerja saya mempengaruhi tingkat kenyamanan dan konsentrasi saya dalam bekerja.		
	Tata warna	Tata warna yang ada di ruang kerja mendukung produktivitas saya		
	Kebisingan	Saya merasa cukup nyaman dengan suara di lingkungan kerja		
	Hubungan kerja	Hubungan antara rekan kerja di tempat kerja saya sangat baik dan saling mendukung.		
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu pekerjaan yang saya lakukan.	Ordinal	Menurut Marsudi (2021)
	Kuantitas Kerja	Saya mampu menyelesaikan banyak		

Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber
		tugas dalam waktu yang ditetapkan.		
	Tanggung Jawab	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan.		
	Kerja Sama	Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja		
	Inisiatif	Saya bertindak cepat tanpa menunggu perintah jika melihat sesuatu yang perlu ditangani.		

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2025

3.7 Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Observasi

Menurut Muhyi (2018) observasi mencakup aktivitas penguatan perhatian keseluruhan alat indera terhadap suatu objek. Pada riset ini peneliti melaksanakan observasi atau pengamatan langsung kepada responden yaitu pada karyawan di PT Serbuk Jaya Abadi Lumajang pada tahun 2025.

3.7.2 Kuisisioner

Kuesioner merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi dari responden melalui serangkaian pertanyaan tertulis yang telah disusun sebelumnya. Menurut Sugiyono (2017) angket atau kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Penyebaran kuesioner sebagai bagian dari penelitian diberikan kepada karyawan produksi pada PT. Serbuk Jaya Abadi untuk mengetahui bagaimana

beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Rentang pilihan jawaban pada penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2018) skala *Likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi baik individu maupun kelompok terhadap fenomena sosial.

Tabel 3. 2

Bentuk Skala Likert

1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2015:168)

3.7.3 Studi Pustaka

Studi pustaka ialah mekanisme perhimpunan data yang bertujuan untuk memperoleh informasi bagi peneliti melalui cara membaca sumber literasi yang berkaitan dengan masalah penelitian dan digunakan demi mendapatkan teori yang sejalan dengan penelitian. Teori yang dipakai dalam riset ini berkaitan dengan beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017) dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data bermaksud guna merespon rumusan masalah atau mengkaji hipotesis yang telah terumuskan pada penelitian. Analisis data dalam penelitian kuantitatif dilaksanakan saat data terkumpul dari keseluruhan responden.

Proses penganalisisan data melibatkan pembagian kelompok data menurut variabel serta jenis responden, tabulasi data menurut variabel dari semua responden, penampilan data untuk tiap variabel penelitian, perhitungan dalam menjawab rumusan masalah, dan perhitungan guna pengujian hipotesis yang ada (Sugiyono, 2015).

3.8.1 Pengujian Instrumen

Sebelum menguji hipotesis, perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas pada kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh kuesioner adalah data harus valid dan reliabel agar pengujian hipotesis selanjutnya dapat dilakukan.

a) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini diuji dengan menggunakan (SPSS) untuk menganalisa data berupa angka. Suatu pernyataan dalam sebuah kuesioner dinyatakan valid atau tidak jika nilai r hitung $\geq r$ tabel maka item dinyatakan valid. Begitupun dengan sebaliknya, apabila r hitung $\leq r$ tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dapat digunakan berkali-kali saat mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama (Sugiyono: 2019). Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Pada umumnya, uji reliabilitas berguna untuk mengukur keandalan sebuah kuesioner ataupun hasil wawancara, uji ini berguna untuk memastikan apakah kuesioner tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan penelitian yang sedang dijalankan. Menurut Zamzam (2015) penelitian dikatakan reliabilitas jika nilai koefisien reliabilitas nya 0,60.

Tabel 3. 3
Kriteria Uji Reliabilitas

No	Hasil Perhitungan	Derajat Reliabilitas
1	0,000 - 0,20	Kurang Reliabel
2	0,201 - 0,40	Reliabilitas Rendah
3	0,401 - 0,60	Reliabilitas Sedang
4	0,601 - 0,80	Reliabel
5	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Sugiono (2015)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Purnomo (2017:107) uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastis pada model regresi.

a) Uji Normalitas

Menurut Purnomo (2017:108) uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Menurut Machali (2015) bahwa tes normalitas dilakukan

dengan menggunakan uji kolmogrov-smirnov dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- 2) Signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinearitas

Menurut Janie (2015) bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Menurut Duli (2019:120) bahwa dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yakni :

a. Melihat nilai tolerance :

- 1) Jika nilai tolerance > 0.10 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
- 2) Jika nilai tolerance < 0.10 , maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

b. Melihat nilai VIF :

- 1) Jika nilai VIF < 10.00 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
- 2) Jika nilai VIF > 10.00 , maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi, di mana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas (Basuki, 2015).

Ghozali (2017:85) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain konstan maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang dianggap baik adalah residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang konstan atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji statistik yang digunakan untuk menilai heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah uji Breusch Pagan . Ghozali (2017:90) menyatakan bahwa uji Breusch Pagan dapat dilakukan dengan meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen lain. Dengan tingkat signifikansi 5%, adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas variabel independen lebih besar (>) dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai probabilitas variabel independen lebih kecil (<) 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Menurut Ghozali (2021 : 8) Secara umum regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1B_k + b_2D_k + b_3L_k + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Koefisien konstanta

B_k = Beban Kerja

D_k = Disiplin Kerja

L_k = Lingkungan Kerja

X_e = Variabel bebas ke ...e

b_1, b_2, b_3 = Koefisien

3.8.4 Pengujian Hipotesis

Setelah analisis regresi linier berganda selesai, dilakukan uji hipotesis untuk menentukan apakah variabel independen (beban kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

a. Uji t (Uji Parsial)

Sihabudin *et al.*, (2021:152) berpendapat bahwa uji t merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi signifikan atau tidak. Menurut Machali (2015) Kriteria pengujian dari uji t yaitu jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ (t_{hitung} lebih besar atau sama dengan t_{tabel}) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (t_{hitung} lebih kecil atau sama dengan t_{tabel}) maka H_o diterima dan H_a ditolak.

1) Merumuskan Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Serbuk

Jaya Abadi Lumajang

H_a : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi Lumajang

b. Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi Lumajang

H_a : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi Lumajang

c. Hipotesis Ketiga

H_0 : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi Lumajang

H_a : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi Lumajang

d. Hipotesis Keempat

H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara simultan beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi Lumajang

H_a : Terdapat pengaruh secara simultan beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Serbuk Jaya Abadi Lumajang

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

b. Uji F (Simultan)

Menurut Widarjono (2015:19) uji f atau uji simultan digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen

atau merupakan uji signifikansi model regresi. Uji simultan (uji F) adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak, artinya secara bersama-sama variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis diterima, artinya secara bersama-sama variabel independen tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Basuki (2015) koefisien determinasi merupakan koefisien yang menjelaskan hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) dalam suatu model.

R^2 biasanya digunakan untuk memberikan informasi tentang kesesuaian model. Se jauh mana garis regresi mendekati nilai data awal yang dihasilkan oleh mode 1 ditentukan dengan menggunakan regresi R^2 ini. R^2 menunjukkan seberapa cocok garis regresi dengan data jika sama dengan 1. Tujuan koefisien determinasi adalah untuk mengetahui besarnya sumbangan (contribution) variabel bebas (X) terhadap variasi (naik-turunnya) variabel Y dari persamaan regresi tersebut. Jadi dalam penelitian ini R^2 digunakan untuk mengukur besarnya presentase dari variabel beban kerja (X1), variabel disiplin kerja (X2), dan variabel lingkungan kerja (X3) untuk mengukur kinerja karyawan di PT Serbuk Jaya Abadi Lumajang.