

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* (penelitian penjelasan) melalui pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2015: 11) *explanatory research* adalah penelitian yang mempengaruhi antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya dan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antar variabel bebas lingkungan kerja dan motivasi kerja, terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada CV.Pelita Offset Jombang Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis pada data-data numerikal (angka) yang selanjutnya diolah dengan metode statistika dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:80). Populasi

merupakan keseluruhan obyek penelitian berupa manusia, kejadian ataupun hal-hal lain yang menarik untuk diteliti. Populasi keseluruhan atau populasi target dalam penelitian ini yaitu karyawan CV.Pelita Offset Jombang sejumlah 50 orang karyawan.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus *representative* atau mewakili (Sugiyono, 2015:118). Ukuran sampel

merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 responden maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 responden maka bisa diambil 10 - 15

% atau 20 - 25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2012:104).

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada CV.Pelita Offset Jombang yaitu sebanyak 50 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut penelitian sensus.

3.3 Definisi Variabel dan Operasional Variabel Penelitian

3.3.1. Variabel Penelitian

Definisi variabel merupakan penjelasan mengenai variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini bertujuan agar peneliti memiliki landasan untuk memudahkan dalam memahami dan menjabarkan sebuah teori yang ada. Variabel penelitian ini dikelompokkan menjadi dua yaitu variabel *dependen* (bebas) dan variabel *independent* (terikat). Definisi variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain. Menurut Sugiyono (2017:61) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Sehingga variabel bebas dapat dikatakan sebagai variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2)

b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Menurut Sugiyono (2017:61) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk tentang bagaimana atau variabel dapat diukur, sehingga peneliti mengetahui baik buruknya penelitian dilaksanakan. Maka perlu disampaikan beberapa gambaran pengertian variabel sebagai berikut:

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat (*Dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independen*). Variabel ini disebut variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2011:6). Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat atau dependen. Kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”

b. Variabel Independen (X)

Variabel bebas (*independen*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependen*), baik pengaruh positif maupun negative (Ghozali, 2011:6). Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel oksogen atau variabel penyebab (Ghozali, 2011)

Variabel penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

1. Lingkungan kerja non fisik (X1)

Wursanto (2011:41), menyatakan bahwa :

Lingkungan non fisik “ sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2013:26), menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan denganatasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2. Motivasi Kerja (X₂)

M.c Clelland yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012:281), menyatakan bahwa :

“Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif”.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Kisi-kisi pernyataan
Kinerja karyawan (Mathis dan Jackson 2008)	1. Kualitas kerja	1. Karyawan mampu menghasilkan produk sesuai standart yang ditetapkan
	2. Kuantitas kerja	2. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target
	3. Waktu kerja	3. Karyawan mampu mengerjakan tepat waktu
	4. Kerjasama	4. Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan
Lingkungan Kerja (Nitisemito, 1992)	1.Suasana Kerja	1.Melakukan pekerjaan sebagai mana pun keadaan suasana di lingkungan
	1. Hubungan dengan rekan kerja	2.saling memberikan kontribusi untuk mencapai target
	3.Kelancaran komunikasi	3.Melakukan komunikasi yang baik lancar serta terbuka diantara rekan kerja dengan atasan
Motivasi kerja (Siagian 2014)	1. Daya pendorong	1. Karyawan mendapatkan bonus ketika mencapai target
	2. Kemauan	2. Karyawan berusaha mengembangkan bakat dalam bekerja
	3. Tanggung jawab	3. Karyawan mampu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan
	4. Kewajiban	4. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketentuan

3.4 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Darmawan (2014: 13) data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari narasumber atau responden. Sedangkan menurut Sugiyono (2014: 402) mengatakan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan melakukan pembagian kuisisioner kepada karyawan CV.Pelita Offset Jombang yang telah ditetapkan sebagai sampel dilokasi penelitian.

2. Data Sekunder

Menurut Darmawan (2014:13) data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen/publikasi/laporan penelitian dari dinas/instansi maupun sumber data lainnya yang menunjang. Sedangkan menurut Sugiyono (2014: 402) mengatakan data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder digunakan untuk menunjang data primer.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

1. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2016) Jenis skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dalam presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Dalam pengukuran jawaban responden dalam pengisian angket kinerja pegawai diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkat sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2016)

3.2 Metode Analisis Data

3.5.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Ghozali (2011: 21) mengatakan “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan suatu kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Untuk mengetahui apakah suatu instrument dikatakan valid maka dalam penelitian ini dilakukan pengujian dengan bantuan *software* komputer pengolahan data SPSS 25.0 dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikansi 5%. Adapun ketentuan perhitungan uji validitas menurut Priyono (2015) yaitu sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Adapun rumus dari uji validitas menurut Sugiyono (2012) yaitu:

$$r = \frac{n (\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2 - (\sum x)^2)\} \cdot \{n (\sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

Keterangan:

r = Korelasi

- x = Skor tiap item
- y = Total item
- n = Banyaknya sampel dalam penelitian
- y^2 = Jumlah kuadran nilai y
- x^2 = Jumlah kuadran nilai x

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Kuosioner Penelitian

Variabel	No Item	r Hitung	Standar Valid	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	X1.1	0,833	0,3	Valid
	X1.2	0,895	0,3	Valid
	X1.3	0,891	0,3	Valid
	X1.4	0,533	0,3	Valid
	X1.5	0,895	0,3	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,744	0,3	Valid
	X2.2	0,797	0,3	Valid
	X2.3	0,789	0,3	Valid
	X2.4	0,617	0,3	Valid
	X2.5	0,652	0,3	Valid
	X2.6	0,743	0,3	Valid
	X2.7	0,759	0,3	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,888	0,3	Valid
	Y2	0,882	0,3	Valid
	Y3	0,917	0,3	Valid
	Y4	0,819	0,3	Valid

Dari pengujian di atas terlihat bahwa semua item variabel yang terdiri dari variabel lingkungan kerja non fisik (X1), variabel motivasi (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki r hitung $>0,3$, maka dari itu dinyatakan valid.

Sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian dan pengujian yang lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2011:75) menyatakan reliabilitas dilakukan untuk membuktikan asuransi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Sedangkan menurut Sugiyono (2015: 177) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas diuji dengan menggunakan bantuan software komputer pengolahan data SPSS 25.0 yaitu uji *Cronbach's Alpha* (α) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0,6 maka dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) < 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel.

Untuk mencari reliabel digunakan rumus sebagai berikut menurut Arikunto (2013):

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

R11 = Reabilitas instrument

K = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian total

σt^2 = Varian Total

Tabel 3.4

Hasil Uji Reliabilitas Kuosioner Penelitian

Variabel	Nilai Conbrach Alpha	Standar	Keterangan
Lingkungan kerja non fisik (X1)	0,871	0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0,841	0,6	Reliabel
Kinerja(Y)	0,889	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan nilai koefisien conbrach $\alpha > 0,6$, jadi keseluruhan butir-butir yang ada dalam masing-masing variabel adalah reliabel karena lebih besar dari nilai standart yang ditentukan.

3.5.2 Uji Normalitas

Santoso (2001: 214) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dapat dilihat dari nilai probabilitas uji *Kolmogrov-Smirnov* yaitu:

- a. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka residual berdistribusi normal.
- b. Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka residual tidal berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah data yang diambil berdistribusi normal atau tidak menggunakan bantuan *software* komputer pengolahan data SPSS 25.0.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak gejala multikolinieritas antar variabel independen. Prayitno (2012: 151) menyatakan multikolinieritas adakah keadaan dimana pada model regresi ditemukan korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Ghozali (2011:105) Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

2. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2011: 105) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila *variance* dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas dan jika sama disebut homoskedastisitas, model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terkena heteroskedastisitas. Alat yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu menggunakan uji *glejser* melalui bantuan *software* komputer pengolahan data SPSS 25.0. tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas dalam model regresi apabila nilai signifikansi masing-masing variabel $> 0,05$.

3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Sugiyono (2015:277) Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Analisis regresi linear berganda dapat dilakukan dengan syarat apabila variabel independennya minimal dua variabel.

Sugiyono (2015:277) persamaan regresi linier berganda yang diterapkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X_1 :Lingkungan Kerja

X_2 : Motivasi Kerja

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

e : *Error* (tingkat kesalahan)

3.5.5 Uji Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji R^2 digunakan apabila variabel independen lebih dari satu variabel, dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan yaitu tiga variabel.

Menurut Ghozali (2011: 223) penilaian uji R^2 dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Jika nilai koefisien $R^2 = 0$, maka artinya variabel Y tidak dapat dijelaskan sama sekali oleh variabel X.

b. Jika nilai koefisien $R^2 = 1$, maka artinya variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X.

Apabila nilai R^2 yang mendekati 0 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, artinya lemahnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai R^2 yang mendekati 1 berarti kemampuan variabel independen memberikan hasil semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, artinya kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen..

3.5.6 Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dapat juga disebut dengan uji simultan atau secara keseluruhan. Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2002:86). Dalam penelitian ini digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kriteria hipotesis dapat diterima atau ditolak dalam uji F dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika signifikan $F < \text{level of signifikansi } (\alpha=0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya adalah secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Jika signifikan $F > \text{level of signifikansi } (\alpha=0,05)$ maka H_0 di terima dan H_1 ditolak, artinya adalah secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t biasanya disebut juga dengan uji parsial atau secara terpisah. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji t dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kriteria hipotesis dapat diterima atau ditolak dalam uji t apabila dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika signifikan $t < \text{level of signifikansi } (\alpha=0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya adalah secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Jika signifikan $t > \text{level of signifikansi } (\alpha=0,05)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya adalah secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

