

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu upaya mendeskripsikan fenomena alam maupun sosial menggunakan data berupa angka (Prayogi, 2022). Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel dalam pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif maupun statistik guna memvisualkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Dalam penelitian ini, menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan instrument kuesioner sebagai sumber primer dengan melakukan pengumpulan data informasi menggunakan susunan pertanyaan yang akan diajukan kepada responden. Dengan begitu dapat diketahui bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gaia Catering Company. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang mana ditunjukkan sebagai pemecah masalah yang diteliti mengenai suatu objek, sekelompok manusia maupun kondisi peristiwa dengan memberi gambaran secara sistematis, aktual, dan akurat melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya (Priadana *et al*, 2021, p. 192).

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan hal penting yang harus diperhatikan karena merupakan sasaran sebagai suatu hal yang akan dicari permasalahannya demi memperoleh jawaban maupun penyelesaian dari permasalahan yang diteliti. Objek penelitian menjadi sebuah pokok permasalahan yang ingin diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah dan terfokus. Objek penelitian ialah para karyawan yang bekerja di PT Gaia Catering Company. Hal ini mendorong peneliti untuk mengetahui hal yang berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan untuk mendatangkan kinerja yang maksimal.

3.2 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sejumlah keseluruhan individu, objek penelitian maupun yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Santoso *et al*, 2021). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah karyawan PT Gaia Catering Company dengan karakteristik responden karyawan tetap dengan minimal kerja dua tahun. Jumlah populasi karyawan PT Gaia Catering Company sebanyak 50 orang yang terdiri dari bagian keuangan sebanyak 4 orang, bagian *Human Resource Management* (HRD) sebanyak 4 orang, bagian *marketing* sebanyak 4 orang, bagian produksi sebanyak 20 orang, dan bagian layanan sebanyak 18 orang. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan populasi yang akan diteliti dengan menggunakan seluruh karyawan tetap PT Gaia Catering Company.

3.3.2 Sampel

Menurut Santoso *et al*, (2021) sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Gaia Catering Company. Metode sampel jenuh (*sensus*) digunakan cara menentukan sampel. *Sensus* atau *sampling total* adalah teknik pengambilan sampel yang mengambil seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua yang mana populasi penelitian dibawah dari 100 sebaiknya menggunakan metode *sensus* (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan tetap PT Gaia Catering Company sebanyak 50 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner (*angket*) dipilih menjadu teknik pengumpulan data sebagai data primer dan studi pustaka sebagai data sekunder. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner secara online melalui google form. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mencari pendapat

dan jawaban dari responden (Priadana *et al*, 2021, p. 192). Isi kuesioner berupa pernyataan yang diambil dari indikator berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dalam menyebarkan kuesioner ini difokuskan kepada seluruh *staff* karyawan PT. Gaia Catering Company.

Dalam mengukur variabel penelitian, peneliti menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala Likert berbentuk checklist yang nantinya akan diisi oleh responden. Kuesioner yang digunakan menggunakan angket sesuai dengan aturan dari skala likert sebagai berikut :

Tabel 3 1 Skala Likert

No	Pernyataan	Nilai
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 2019

Studi kepustakaan sebagai data sekunder yang diakses dan dirangkai oleh peneliti diperoleh dari data pendukung seperti jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti. Pengumpulan data bertujuan agar mengetahui teori dan variabel-variabel yang akan diteliti dalam kepustakaan seperti (buku, referensi, skripsi, dan jurnal), dan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan.

3.4 Definisi Operasional

Peneliti memilih untuk memakai variabel independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, lalu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berikut operasional variabel pada penelitian ini:

Tabel 3 2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi merupakan kondisi yang mendorong dan menggerakkan diri karyawan agar terarah untuk mencapai tujuan organisasi.(Benny <i>et al.</i> , 2021)	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhanm Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Harga Diri 5. Aktualisasi Diri	SS = Sangat Setuju S = Setuju KS = Kurang Setuju TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja merupakan suatu hal disekeliling karyawan yang berpotensi memiliki imbas pada kinerja karyawan dalam proses pengerjaan pekerjaan guna memperoleh hasil yang maksimal (Purnami, 2019)	1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Penggunaan Warna 5. Ruang Gerak 6. Keamanan Bekerja 7. Hubungan antar Karyawan	SS = Sangat Setuju S = Setuju KS = Kurang Setuju TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju
Kinerja Karyawan (Y ₁)	Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu dalam melakukan suatu kegiatan tertentu (Hanafi <i>et al.</i> , 2019)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Tingkat Kehadiran 5. Kemampuan bekerjasama	SS = Sangat Setuju S = Setuju KS = Kurang Setuju TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan metode kuantitatif. Lalu, teknik analisis data menggunakan data statistik dengan IBM SPSS *Statistics* 23 yang digunakan untuk melakukan uji dan analisis hasil pengumpulan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Berikut merupakan beberapa analisis atau uji yang digunakan pada penelitian ini, antara lain:

3.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan teknik analisis data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data, mengklasifikasikan data, menjelaskan serta menganalisis sehingga dapat memberikan informasi maupun gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti (Badriyah *et al.*, 2021).

Selain itu, menurut Zellatifanny (2018, p.85) mengemukakan bahwa analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai kedua variabel berupa mean, median, modus, distribusi frekuensi dan histogram. Dengan menganalisis data yang diperoleh melalui kuesioner untuk menggambarkan dan mendeskripsikan sejauh mana tanggapan responden terhadap motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y).

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memperkirakan kualitas kuesioner yang digunakan sebagai instrument penelitian sehingga dapat mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian (Ardista, 2021). Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Pengujian validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* yang nantinya hasil dari perhitungan SPSS akan dibandingkan dengan nilai tabel pada signifikan 5%. Dalam mengukur taraf validasi dengan menggunakan taraf signifikan 5% atau 0,05 pada kedua sisi. Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka

pernyataan dikatakan valid. Sebaliknya, apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan tidak valid. Nilai r_{tabel} diperoleh dengan rumus *degree of freedom* yaitu $df = n - 2$, yang mana n adalah jumlah sampel.

3.7.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan guna mengetahui apakah kusioner yang digunakan dalam pengambilan data penelitian tersebut sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak (Rosita *et al.*, 2021). Data dapat dikatakan reliabel apabila data tersebut dapat digunakan berkali-kali dalam pengukuran data dan konsisten. Metode penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Kriteria valid dalam uji reliabilitas apabila suatu variabel menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* > 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai *Alpha Cronbach* < 0.60 maka dapat dikatakan tidak reliabel. Apabila reliabilitas 0,6 kurang baik, sedangkan apabila *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Adapun beberapa analisis yang dilakukan pada uji asumsi klasik, diantaranya yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak (Harahap, 2020). Dalam menguji data normalitasnya menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila persebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi dikatakan normal. Dengan ketentuan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan > 0.05 maka data berdistribusi normal
- b) Jika nilai signifikan < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Harahap (2020) uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas dengan cara melihat nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Nanincova (2019) mengungkapkan bahwa apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas yang dapat diartikan tidak ada pengaruh variabel independen. Kemudian, sebaliknya apabila nilai VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,10, maka terjadi multikolinieritas yang diartikan adanya pengaruh atas variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Harahap (2020) bahwa uji heteroskedastisitas dilakukan guna mendapati apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam suatu model regresi di mana model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Salah satu cara dalam melakukan uji heteroskedastitas menggunakan uji glejser. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastitas. Begitu pula sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastitas.

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dipergunakan guna menentukan estimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai variabel bebas yang diketahui (Purwadi *et al.*, 2019). Analisis regresi ini dilakukan untuk menunjukkan keterkaitan antar variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini terdapat bentuk persamaan regresi linear berganda yang diuraikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel X1

β_2 = Koefisien regresi variabel X2

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

e = error

3.9 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Lubis *et al* (2020) uji koefisien determinasi dilakukan guna mengetahui besarnya kontribusi variabel *independent* yaitu motivasi kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) dalam mempengaruhi variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Oleh sebab itu, apabila nilai R² adalah nol maka dapat diartikan variabel *independent* sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent* dan sebaliknya (Elazhari *et al.*, 2021). Penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan di mana adanya bias terhadap jumlah variabel *independent* yang dimasukkan ke dalam model sehingga untuk menghindari bias tersebut, maka menggunakan nilai *adjusted R square* (Lubis *et al.*, 2020). Nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun apabila satu variabel *independent* di tambahkan ke dalam model (Syukri *et al.*, 2019). Oleh sebab itu, dalam penelitian ini menggunakan nilai *adjusted R square* untuk mengetahui kontribusi variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

3.10.2 Uji F (Anova)

Menurut Sugiyono (2019) bahwa uji F digunakan untuk mengujikan apakah variabel bebas secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Di mana melalui pengujian probabilitas dengan $\alpha = 0.05$. Dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

Dasar pengambilan keputusan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.
Maka, terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
Maka, tidak adanya pengaruh secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan dengan melihat nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak
Maka, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
Maka, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan simultan tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan (Y).
Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan, maka hipotesis ANOVA dapat diterima bahwa semua variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) layak untuk menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan).

3.10.3 Uji t (Parsial)

Menurut Ghazali (2018, p. 152) bahwa uji t untuk mengetahui tingkat signifikan atau seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level yaitu $0,05$ (α) = 5%. Di mana kriteria uji t sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis
 - a. Hipotesis nol (H_0)
Menunjukkan bahwa suatu variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
 - b. Hipotesis alternatif (H_a)

Menunjukkan bahwa suatu variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

2. Pengujian dilakukan dengan signifikansi level (α) = 0,05
3. Penafsiran hipotesis dilaksanakan dengan kriteria:
 - a. $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
 - b. $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
4. Berdasarkan angka Signifikan, hipotesis dapat ditolak atau diterima apabila:
 - a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan:

H_0 ditolak dan H_1 diterima, apabila probabilitas signifikansi < 0.05 . Artinya adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H_0 diterima dan H_1 ditolak, apabila probabilitas signifikansi > 0.05 . Artinya tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H_0 ditolak dan H_2 diterima, apabila probabilitas signifikansi < 0.05 . Artinya ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_0 diterima dan H_2 ditolak, apabila probabilitas signifikansi > 0.05 . Artinya tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.