

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penggunaan metode penelitian memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menanggapi permasalahan dan menghadapi permasalahan lingkungan ketika keputusan harus diambil dengan cepat (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

Jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini yakni metode *statistic* deksriptif-kuantitatif, dimana menekankan pada analisis data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika, lalu untuk bentuk rumusan hipotesisnya menggunakan rumusan hipotesis deksriptif. Hipotesis deskriptif adalah suatu dugaan mengenai nilai dari suatu variabel tunggal tanpa adanya perbandingan atau hubungan, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2015).

Penelitian dengan menggunakan metode Kuantitatif dikarenakan penelitian ini tujuannya agar tau pengaruh variabel X pada variabel Y. Terdapat tiga variabel X yang akan diuji pengaruhnya terhadap variabel Y yakni Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) serta Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Objek Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018b) obyek penelitian adalah kualitas atau nilai yang bervariasi antar orang, benda, atau aktivitas dan digunakan untuk menganalisis temuan penelitian. Obyek penelitian adalah hal yang penting yang harus diperhatikan karena merupakan sasaran sebagai suatu hal yang akan dicari permasalahannya demi memperoleh jawaban penyelesaian dari permasalahan yang diteliti. Objek penelitian yang digunakan ialah para karyawan tetap yang bekerja di PT Citra WahanaTirta Indonesia yang beralamat di Gedung Sona Topas Tower lantai 6, Jl. Jend. Sudirman Kav 26 Jakarta Selatan. Penelitian kali ini menggunakan sampel karyawan tetap sebagai objek penelitian, disebabkan adanya keterikatan yang dimiliki pada tiap karyawan tetap tersebut yang menyebabkan rasa profesionalisme dan tanggung jawab lebih yang dimiliki karyawan tersebut.

3.3 Populasi dan Sampel

A. Populasi

Populasi adalah jumlah seluruh orang, subjek penelitian, dan orang-orang dengan sifat dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti guna diambil kesimpulan. (Santoso, 2021). Sedangkan menurut (Augusty, 2006) Suatu populasi dianggap sebagai semesta penelitian karena terdiri dari semua aspek yang menjadi fokus perhatian peneliti, baik berupa objek, peristiwa, atau individu dengan ciri-ciri yang sebanding. Atribut-atribut ini dapat mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, tempat tinggal, dan lainnya (Latipun, 2006). Populasi penelitian ini meliputi tujuh puluh pekerja PT CWT di kantor pusat Jakarta. (Eka, 2023) Adapun populasi dari penelitian ini yakni seluruh karyawan tetap PT CWT Indonesia yang berkantor di Jakarta dengan karakteristik responden yaitu usia, jenis kelamin, masa kerja minimal 1 tahun, status Pendidikan dan status kerja.

B. Sampel

Sampel merupakan sebagian kecil dari seluruh karakteristik populasi, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2018a). Dalam hal ini, peneliti menerapkan pendekatan pengambilan sampel probabilitas dengan memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih melalui pemilihan sampel. Adapun dalam pemilihan sampel, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Widarjono, (2015) menyebutkan bahwa *purposive sampling* yakni metode pengambilan sampel melalui pertimbangan bahwa sampel yang dipilih dapat mewakili populasi yang diteliti, dapat diartikan bahwa sampel dipilih berdasar padakriteria yang telah ditetapkan.

Maka dari itu, jumlah sampel ditentukan dari hitungan yang diperoleh dari penghitungan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 10 dan signifikansi 90 dengan memakairumus:

$$n = \frac{N}{1+N(A)^2}$$

Keterangannya:

n = Sampel

N = Populasi

A= Nilai presisi 0,25% (atau sig 0,05)

Sehingga sampel untuk penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1+N(A)^2}$$

$$N = \frac{70}{1 + 70 (0,05)^2}$$

N = 59,1 dibulatkan menjadi 60.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, jumlah sampel yang diperlukan minimal adalah 60 karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner dipilih sebagai data primer dan penelitian kepustakaan sebagai data sekunder sebagai teknik pengumpulan data. Formulir Google digunakan oleh peneliti untuk menyebarkan pertanyaan secara online. Kuesioner merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dimana responden diberikan pertanyaan tertulis untuk dijawab guna memperoleh pemikirannya. (Priadana dkk, 2021, hlm. 192). Isi survei merupakan pernyataan-pernyataan yang diambil dari metriks yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, serta motivasi kerja. Rincian penelitian ini berfokus pada karyawan tetap PT Citra Wahana Tirta. Saat mengukur variabel penelitian, peneliti memberikan kuesioner tipe Likert sebagai daftar periksa, yang kemudian diisi oleh responden. Kuesioner yang digunakan

menggunakan kuesioner dengan aturan skala likert sebagai berikut:

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

Tabel 2 - 3.1 Skala Likert
Sumber: Sugiyono 2019

Penelitian kepustakaan merupakan data sekunder yang peneliti cari dan kumpulkan dari bahan-bahan pendukung yang berkaitan dengan masalah penelitian, seperti jurnal dan hasil penelitian sebelumnya. Tujuan pengumpulan ini adalah untuk mengidentifikasi teori-teori dan variabel-variabel yang diteliti di perpustakaan seperti (buku, skripsi, sumber dan jurnal) serta penelitian-penelitian terdahulu.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan konsep krusial dalam penelitian yang berperan dalam menguraikan dan menjelaskan variabel-variabel penelitian sehingga dapat diukur dan diamati secara objektif. Dalam konteks penelitian, pengertian operasional menjadi Langkah esensial untuk memastikan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam studi dapat diukur dengan konsistensi dan kejelasan.

Peneliti memutuskan untuk menggunakan variabel independen yakni lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi serta variabel terikat yakni kinerja karyawan. Hal-hal berikut ini berhasil dalam penelitian ini:

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja yakni keadaan ataupun keadaan yang secara signifikan mempengaruhi bagaimana pekerja melaksanakan tugasnya atau bagaimana bisnis dijalankan. (dalam Aldo Herlambang Gardjito dkk. 2014:4).	1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Ruang Gerak 4. Keamanan Kerja 5. Hubungan antar Karyawan Kebersihan	Skala Likert
Disiplin Kerja (X2)	Kondisi yang mendorong dan memotivasi diri sendiri dan orang lain untuk bekerja menuju tujuan organisasi dikenal sebagai motivasi..(Benny et al., 2021).	1. Tujuan serta Kemampuan 2. Teladan dari Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat (Waktu, Sumber Daya, dan kualitas) 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Manusia	Skala Likert
Motivasi Kerja (X3)	Output seorang karyawan, baik dari segi kuantitas dan kualitas, ditentukan oleh kewajiban yang diberikan kepadanya sepanjang pelaksanaan pekerjaannya. (Mangkunegara & Octorend, 2015).	1. Kebutuhan Sosial 2. Kebutuhan Psikologis 3. Kebutuhan Harga Diri 4. Aktualisasi Diri 5. Kebutuhan akan rasa aman	Skala Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Output seorang karyawan, baik dari segi kuantitas dan kualitas, ditentukan oleh kewajiban yang diberikan kepadanya sepanjang pelaksanaan pekerjaannya. (Mangkunegara & Octorend, 2015)	Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan waktu Tingkat kehadiran 5. Kemampuan bekerjasama	Skala Likert

Tabel 3 - 3.2 Definisi Operasional
Sumber: Olah Data Peneliti, 2022.

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menerapkan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis deskriptif dengan metode kuantitatif. Dalam teknik analisis datanya digunakan statistik IBM SPSS Statistics 26 untuk menguji dan menganalisis hasil pengumpulan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Ada beberapa tes atau tes yang dipakai pada penelitian ini, antara lain:

3.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Teknik analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis data yang melibatkan pengumpulan, pengklasifikasian, penjelasan, dan analisis data dengan tujuan memberikan informasi serta gambaran yang jelas terkait dengan permasalahan yang tengah diteliti (Badriyah dkk, 2021). Selain itu, analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran terhadap dua variabel berupa mean, median, distribusi frekuensi dan histogram. Analisis data yang diperoleh melalui kuesioner untuk mendeskripsikan dan mendeskripsikan sejauh mana jawaban responden tentang lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y).

3.7 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Suatu survei dinyatakan valid saat pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat menjelaskan hal yang diukur dari kuesionernya (Ghozali, 2017). Menurut (Arikunto, 2006), rumus korelasi product moment digunakan untuk menguji validitas instrumen, kemudian hasil perhitungan SPSS dibandingkan dengan nilai pada tabel pada signifikansi 5%. Gunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 pada setiap sisi ketika mengukur tingkat validasi. Jika nilai r hitung lebih besar atau sama dengan nilai r tabel, maka pernyataan tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai r hitung kurang dari nilai r tabel, maka pernyataannya dianggap tidak valid. Nilai r tabel diperoleh dengan menggunakan deigreiei rumus frekuensi, yaitu $df = n-2$, dimana n adalah jumlah sampel.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menentukan apakah kuesioner yang dipakai guna mengumpulkan data penelitian bisa dianggap reliabel atau tidak (Rosita et al., 2021). Suatu data dapat dikatakan valid bila hasil pengukurannya konsisten atau tidak berubah, meskipun telah dilakukan beberapa kali pengujian. (Sugiyono, 2015) mengatakan apabila suatu instrumen diakui valid maka dapat dikatakan alat ukur yang digunakan untuk memperoleh informasi dalam pengukuran tersebut valid. Metode penelitian ini menggunakan Cronbach's alpha. Apabila suatu variabel menunjukkan Cronbach's alpha $> 0,6$ maka variabel tersebut dianggap dapat diandalkan. Sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$, maka hal itu tidak dapat dipercaya. Alpha Cronbach yang lebih besar dari 0,6 menunjukkan tingkat keandalan yang baik.

3.8 Uji Asumsi Klasik

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

3.8.1 Uji Normalitas

Dalam menentukan apakah variabel terikat dan bebas dalam suatu model regresi mempunyai distribusi normal ataupun tidak, uji normalitas sering digunakan. (Harahap & Tirtayasa, 2020). Model regresi dikatakan normal saat data tersebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arahnya. Dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Apabila $Sig > 0,05$, maka model regresinya memenuhi normalitas.
- b) Apabila $Sig < 0,05$, maka model regresinya tidak memenuhi normalitas.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas melihat nilai variance inflasi faktor (VIF) dan nilai toleransi untuk melihat apakah model regresi mengidentifikasi adanya hubungan dari variabel independen. (Harahap & Tirtayasa, 2020) Lalu, menurut (Wellyanto & Halim, 2017) terdapat dua metode untuk mengetahui gejala multikolinieritas yaitu:

- a) Jika VIF kurang dari 10,00 maka dapat diartikan bahwa tidak ada multikolinieritas atau tidak ada pengaruh antar variabel bebas.
- b) Jika nilai tolerance antar variabel bebasnya $> 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas.

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas yakni agar tau apakah varians residu pada beberapa pengamatan adalah seragam. Jika terdapat keseragaman varians dalam residual antara pengamatan, itu yang disebut sebagai homoskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan. Sebaliknya, apabila pola penyebaran residual tidak merata di sekitar nilai 0 pada sumbu Y, hal tersebut mengindikasikan adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini (Ghozali, 2017). Analisis heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser pada model regresi untuk mengevaluasi apakah varians residual dari model regresi berbeda pada nilai-nilai yang berbeda dari variabel penjelas. Uji Glejser dilakukan dengan merumuskan persamaan yakni:

$|e| = b_1 + b_2 X_2 + v$ dimana e adalah nilai absolut dari residual dari regresi, X_2 adalah variabel penjelas, dan b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi. Uji Glejser memberikan nilai signifikansi terkait dampak variabel penjelas terhadap heteroskedastisitas.

Hasil interpretasi uji Glejser adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi > 0.05 , artinya tidak ada indikasi heteroskedastisitas pada model regresi.
- 2) Apabila nilai signifikansi < 0.05 , artinya terdapat indikasi heteroskedastisitas pada model regresi, yang menunjukkan bahwa varians residual tidak homogen pada semua nilai variabel penjelas.

3.8.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Purwanto (2011), analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan dan dampak dari lebih dari dua variabel independen. Model persamaan regresi linier berganda dijelaskan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) seperti yang diutarakan oleh Simbolon (2021).

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

Keterangannya:

Y = Kinerja Karyawan
 α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel X1

β_2 = Koefisien regresi variabel X2

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Motivasi Kerja

e = error

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji Koefisien Determinasi

Sejauh mana fluktuasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh model dapat diukur menggunakan uji koefisien determinasi, sebagaimana dijelaskan oleh Ghazali (2016) dan dikutip oleh Simbolon (2021). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1. Oleh sebab itu, apabila nilai R^2 maka dapat diartikan variabel *independent* sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent* dan sebaliknya (Elazhari *et al.*, 2021). Penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan terkait adanya bias akibat jumlah variabel independen yang dimasukkan

ke dalam model. Untuk mengatasi bias tersebut, digunakan nilai adjusted R square, sebagaimana dijelaskan oleh Lubis et al. (2020). Nilai adjusted R square dapat mengalami kenaikan maupun penurunan saat satu variabel *independent* di tambahkan ke model (Syukri et al., 2019). Oleh karena itu, dalam penelitian ini nilai *adjusted R square* digunakan untuk menilai kontribusi variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

3.9.2 Uji F (Anova)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah faktor independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen sendiri atau dalam kombinasi. (Sugiyono, 2018b). Dimana dengan uji probabilitas dengan $\alpha = 0.05$. Dengan mengambil keputusan seperti: Pengambilan keputusan didasarkan pada angka signifikansi probalistik.

- 1. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya, terdapat pengaruh secara simultan dari lingkungan kerja, disiplin kerja, serta motivasi kerja bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
2. Sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara simultan dari lingkungan kerja, disiplin kerja, serta motivasi kerja bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan dengan melihat nilai Fhitung dengan Ftabel.

- i. H_0 disetujui dan H_1 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian, ini berarti faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, serta disiplin kerja sekaligus mempengaruhi kinerja pegawai.
- ii. H_1 disetujui serta H_0 ditolak jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} . Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara simultan dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis ANOVA yang menyatakan bahwa seluruh faktor independen (lingkungan kerja, disiplin kerja, serta motivasi kerja) layak menjelaskan variabel dependen

(kinerja karyawan) dapat diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan.

3.9.3 Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2018, p. 152), derajat signifikansi atau sejauh mana pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dapat dipastikan dengan menggunakan uji t. Ambang batas signifikansi yang umum digunakan adalah 0,05 (α) = 5% untuk pengujian. Berikut adalah kriteria uji-t yang digunakan:

1. Menentukan Hipotesis
 - a. Hipotesis nol (H_0)
Variabel terikat (kinerja pekerja) tidak dipengaruhi oleh faktor bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja, serta motivasi kerja).
 - b. Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan bahwa variabel terikat dipengaruhi secara positif oleh variabel bebas.
2. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikan level (α) = 0,05
3. Penafsiran hipotesis dilaksanakan dengan kriteria:
 - a. Jika nilai $T_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel *independent* pada variabel *dependent*.
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen pada variabel dependen.
4. Berdasarkan tingkat signifikansi, hipotesis dapat ditolak atau diterima tergantung pada nilai probabilitas signifikansi yang digunakan.
 - a. Hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan akan ditolak (H_0 ditolak dan H_1 diterima) jika probabilitas signifikansinya kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.
 - b. Hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan akan ditolak (H_0 ditolak dan H_2 diterima) apabila probabilitas signifikansinya kurang dari 0,05. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika probabilitas signifikansinya lebih dari 0,05, H_0 diterima dan H_2 ditolak, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja yang signifikan pada kinerja

karyawan.

- c. Hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan akan ditolak (H_0 ditolak dan H_3 diterima) jika probabilitas signifikansinya lebih dari 0,05. Ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika probabilitas signifikansinya kurang dari 0,05, H_0 diterima dan H_3 ditolak, yang mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh motivasi kerja yang signifikan pada kinerja karyawan.

