

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian membahas tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Data terbagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer bersumber dari responden yaitu karyawan PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja.

1. Menurut Sugiyono (2020:137) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
2. Menurut Arikunto (2019:22) Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen grafis (tabel,catatan,notulen rapat,SMS,dan lain-lain), foto-foto,flm,rekaman video,benda-benda dan lain-lain yang dapat memperkaya data primer.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Wawancara. Menurut Sugiyono (2020:137) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

3.4. Populasi

Menurut Arikunto (2019:173), Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang akan diteliti. Studi penelitian juga disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja yaitu 34 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Tabel 3.1

Data Karyawan PT. Permata Finance Cabang Baturaja

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1.	<i>Branch Finance Manager</i>	1 Orang
2.	HRD	1 Orang

3.	<i>Adm Treasury</i>	1 Orang
4.	<i>Adm</i>	1 Orang
5.	<i>Kasir</i>	1 Orang
6.	<i>Adm Sales</i>	1 Orang
7.	<i>Adm Accounting</i>	1 Orang
8.	<i>Branch Marketing Manager</i>	1 Orang
9.	<i>Supervisor</i>	1 Orang
10.	<i>Customer Service</i>	1 Orang
11..	<i>AO Survey</i>	14 Orang
12.	<i>AO Tagih</i>	7 Orang
13.	<i>Masaggenger/OB</i>	3 Orang
	Total	34 Orang

Sumber : Data Karyawan PT. Permata Finance Cabang Baturaja 2022

3.5. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:8), metode analisis kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

3.5.1. Analisis Data

Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala *Likert*. Sugiyono (2020:93) mengungkapkan bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Pendapat dari responden dari pertanyaan tentang variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan akan diberi skor/nilai sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) = Nilai 5
2. Setuju (S) = Nilai 4
3. Ragu-Ragu (RR) = Nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) = Nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = Nilai 1

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Priyatno(2016:143), uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada koesioner tersebut. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur. Dalam SPSS alat uji validitas yang banyak digunakan yaitu dengan metode korelasi Pearson dan metode *Coreccted item total corelation*. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Coreccted item total corelation*. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2016:79), Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrumen kuesioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Item-item yang dimasukkan ke uji reliabilitas adalah semua item yang valid, jadi item yang tidak

valid tidak diikutkan dalam analisis dan juga skor total juga tidak dimasukkan. Uji reliabilitas juga dilakukan pada masing-masing variabel. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha. Menurut Sekaran (dikutip di Priyatno, 2016:79), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

3.7 Transformasi Data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui *method of sucesive interval* (MSI) skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal. Transformasi data dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap item pertanyaan dalam kuesioner.
2. Tentukan beberapa orang responden endapat skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi.
3. Setiap frekuensi di bagi dengan banyaknya responden yang disebut proporsi.
4. Hitung proporsi kumulatif (pk).
5. Gunakan tabel nominal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif.
6. Nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai Z.

7. Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban.

$$\text{Nilai interval (scale value)} = \frac{(\text{density at lower}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})}$$

Dimana :

- a. *Area under upper limit* : daerah di bawah batas atas
 - b. *Density at upper limit* : kepadatan batas atas
 - c. *Density at lower limit* : kepadatan batas bawah
 - d. *Area under lower limit* : daerah di bawah batas bawah
8. Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Priyatno (2016:107), pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang umum dilakukan mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan pengujian statistik yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi berganda atau data yang bersifat *ordinary least square* (OLS). Jika regresi linier berganda memenuhi beberapa asumsi maka merupakan regresi yang baik. Seluruh perangkat analisa berkenaan dengan uji asumsi klasik ini menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Pada penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi, alasannya autokorelasi dilakukan pada penelitian yang menggunakan data time series.

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016:118) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel Y dengan variabel Y yang diprediksikan. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai *randomerror* (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik.

Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain metode Normal Probability Plots dan metode Kolmogorov-Smirnov Z. Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Z dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2016:120) Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF pada hasil regresi linear. Pedoman untuk menentukan suatu model terjadi multikolinearitas atau tidak adalah :

1. Apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai VIF > 10 dan mempunyai nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno(2016:126) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara untuk

mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dengan menggunakan metode uji Glejser. Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2017:69) analisis regresi linear adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier. Jika menggunakan lebih dari satu variabel independen maka disebut analisis regresi linier berganda. Analisis ini untuk meramalkan atau memprediksi suatu nilai variabel dependen dengan adanya perubahan dari variabel independen. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui nilai pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja.

Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan dua variabel independen. Persamaan secara umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : variabel Kinerja Karyawan

a : nilai konstanta

b_1, b_2 : nilai koefisien regresi variabel independen

- X_1 : variabel Kepuasan kerja
 X_2 : variabel Lingkungan Kerja
 e : *Error Term*

3.10. Pengujian Hipotesis

Setelah diperoleh koefisien regresi langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Ada dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian yaitu :

3.10.1 Uji-F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:63). Artinya variabel X_1 dan variabel X_2 secara bersama-sama diuji apakah ada pengaruh atau tidak. Langkah melakukan uji F, yaitu:

1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Permata *Finance* Cabang Baturaja.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ artinya, ada pengaruh kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Permata *Finance* Baturaja.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

3. Menentukan F_{hitung}

Nilai F_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS 26.

4. Menentukan F_{tabel}

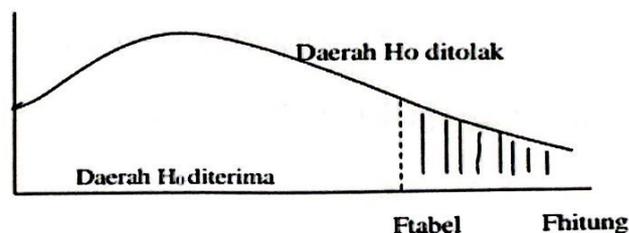
Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ (uji satu sisi), df 1 (jumlah variabel - 1) dan df 2 ($n-k-1$) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

5. Kriteria Pengujian :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

6. Membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel}

7. Gambar



Gambar 3.1
Uji F Tingkat Keyakinan 95%

8. Kesimpulan

Menyimpulkan apakah H_0 diterima atau ditolak

3.10.2 Uji-T (Pengujian Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:66). Langkah-langkah uji t sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis :

1. Pengujian hipotesis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata *Finance* Cabang Baturaja $H_0 : b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Permata *Finance* Cabang Baturaja

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh kepuasan kerja pada PT Permata *Finance* Cabang Baturaja.

2. Pengujian hipotesis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata *Finance* Cabang Baturaja.

$H_0 : b_2 = 0$ artinya, tidak ada Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Permata *Finance* Cabang Baturaja.

$H_a : b_2 \neq 0$ artinya, ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Permata *Finance* Cabang Baturaja.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

c. Menentukan t_{hitung}

Nilai t_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS 26.

d. Menentukan t_{tabel}

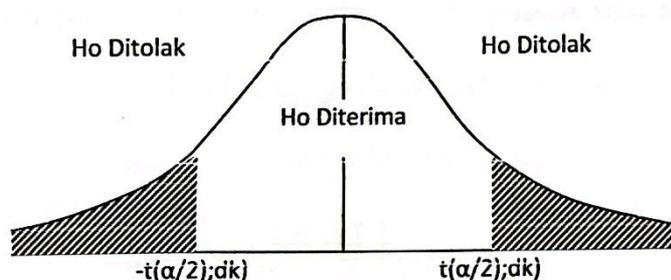
Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan ($df = n-k-1$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen)).

e. Kriteria Pengujian :

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

f. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

g. Gambar



Gambar 3.2
Interval Keyakinan 95% untuk uji dua sisi

h. Menyimpulkan apakah H_0 diterima atau ditolak

3.11 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2016:63) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

R^2 = Determinasi

r^2 = Korelasi

3.12 Batas Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja. Secara teoritis definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2
Batasan Operasional Variabel

Variabel Dimensi	Definisi	Indikator
Kepuasan Kerja (X_1)	kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Afandi (2021,73)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja Afandi (2021,82)
Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembarkannya kepada misalnya dengan adanya <i>air conditioner</i> (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Afandi (2021,65)	1. Dimensi pencahayaan 2. Dimensi warna 3. Dimensi suara 4. Dimensi udara Afandi (2021,71)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah)

	dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2017,182)	3.Waktu (jangka waktu) 4.Pengawasan 5.hubungan antar karyawan Kasmir (2020,208)
--	---	---