

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat kausalitas. Menurut Amruddin (2022) penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur, biasanya dengan instrumen-instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik, analisis data kuantitatif/statistik memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, sedangkan kausalitas adalah jenis penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel-variabelnya. Penelitian ini akan melihat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam proses penelitian adalah data primer dan sekunder:

1. Menurut Amruddin (2022) menyatakan bahwa data primer adalah data yang berasal langsung dari objek penelitian atau responden, baik individu maupun kelompok. Data primer diperoleh dari jawaban pengisian kuesioner responden yang terpilih dan memenuhi kriteria responden, yaitu karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung terkait dengan pengaruh motivasi kerja lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja
2. Menurut Amruddin (2022) menyatakan bahwa data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data yang telah

dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh peneliti sendiri dengan kata lain bersumber dari catatan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengandalkan studi kepustakaan melalui literatur berupa buku, artikel, data dari perusahaan dan jurnal-jurnal penelitian yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah studi lapangan (*field research*). Studi lapangan (*field research*). adalah teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. lapangan penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi pernyataan kuesioner kepada responden, yaitu karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah likert. Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu.

Tabel 3.1
Skala Likert

Poin	Keterangan	Kode
1	Sangat tidak setuju	STS
2	Tidak setuju	TS
3	Cukup Setuju	CS
4	Setuju	S
5	Sangat setuju	SS

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Amruddin (2022) menyatakan bahwa populasi merupakan seluruh kelompok yang akan diteliti pada cakupan wilayah dan waktu tertentu

berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan peneliti. Populasi tersebut akan menjadi sumber data penelitian. Populasi penelitian dapat dibedakan menjadi populasi dengan jumlah anggota yang sudah diketahui (finit) maupun yang jumlah anggota belum diketahui (infinite). Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung yang berjumlah 64 karyawan.

Tabel 3.2

Data Karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung

No	Posisi Jabatan	Jumlah
1	Account Officer	5
2	Admin	6
3	Channel Operation	5
4	Content Creator	1
6	Customer Service	2
5	Digital Editor	1
7	Driver	2
8	Event Officer	4
9	Fronliner Orbit Store	1
10	IT Support	1
11	Kasir	1
12	Office Boy	2
13	Sales	33
Total		64

Sumber: PT. Golden Communication Bandar Lampung, 2023

3.4.2 Sampel

Amruddin (2022) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang terpilih menjadi sasaran penelitian. metode *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yang dimana pengambilan sampel berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Sampel dalam penelitian ini adalah Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung dengan posisi jabatan sebagai sales yang berjumlah 33 karyawan

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Penelitian Independen

Amruddin (2022) menyatakan bahwa variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independen adalah motivasi kerja lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja

3.5.2 Variabel Penelitian Dependen

Amruddin (2022) menyatakan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Motivasi Kerja (X1)	Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Purwati dan Agustian (2023) yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan.	Pemberi daya gerak perusahaan yang menciptakan kegairahan kerja dalam diri seseorang karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung untuk pekerjaan secara efektif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri 	Likert
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Wahyudin dan Astuti (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan	Lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosedur Kerja 2. Standar Kerja 3. Pertanggung Jawaban 4. Kejelasan Tugas 5. Sistem Penghargaann 6. Hubungan Antar Karyawan 	Likert

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Kepuasan Kerja (X3)	Hariana (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau emosi yang positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan pengalaman dalam pekerjaannya dan harapannya terhadap pengalaman masa depan	Perasaan puas atau tidak puas karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung terhadap pekerjaan yang dilakukan	1. Kedisiplinan 2. Moral 3. <i>Trun Over</i>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Pebriyanto dan Utomo (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi	Hasil kerja yang dapat dicapai karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kemampuan Bekerja Sama 5. Kehadiran	Likert

Sumber : Data Diolah, 2023

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Digdowniseiso (2017) menyatakan bahwa uji validitas adalah uji kelayakan instrumen. Fungsi dari uji validitas adalah untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen (kuesioner), sebagai alat ukur variabel penelitian. Dalam pengujian validitas *product moment pearson correlation* instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$. Dalam penelitian ini, pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21.

1. Prosedur pengujian

Ho : Instrumen valid

Ha : Instrumen tidak valid

2. Kriteria pengambilan keputusan

Ho : Apabila sig < 0,05 maka Instrumen dinyatakan valid

Ha : Apabila sig > 0,05 maka Instrumen dinyatakan tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Digdowiseiso (2017) menyatakan bahwa reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu indikator cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan. Dalam penelitian ini, pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21. Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi.

Tabel 3.4
Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas Sampel

Digdowiseiso (2017) menyatakan bahwa uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga sampel bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini, pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21. Berikut ini prosedur pengujian:

1. Rumusan Hipotesis

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

Apabila $\text{Sig} < 0.05$ maka H_0 ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila $\text{Sig} > 0.05$ maka H_0 diterima (distribusi sampel normal)

3.8.2 Uji Linieritas Sampel

Digdowniseiso (2017) menyatakan bahwa uji linearitas adalah untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau pun regresi linier dengan melihat tabel Anova atau sering disebut *Test for Linearity*. Dalam penelitian ini, pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21. Berikut ini prosedur pengujian.

1. Rumusan Hipotesis

H_0 : Model regresi berbentuk linear.

H_a : Model regresi tidak berbentuk linear.

2. Kriteria Pengujian

Jika probabilitas (Sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Jika probabilitas (Sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Digdowniseiso (2017) menyatakan bahwa Multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat di antara variabel bebas yang diikutsertakan dalam pembentukan regresi linear. Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* $> 0,1$ atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Dalam penelitian ini, pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21. Berikut ini prosedur pengujian.

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinearitas
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinearitas
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinearitas
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinearitas

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Menurut Digdowiseiso (2017) menyatakan bahwa analisis regresi berganda merupakan analisis statistik yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen, yaitu motivasi kerja lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_t$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
A : Konstanta
 b_1, b_2 : Koefisien Regresi Parsial
 X_1 : Motivasi Kerja
 X_2 : Lingkungan Kerja Non Fisik
 X_3 : Kepuasan Kerja

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ho: motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung

Ha: motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Ho: lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung

Ha: lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ho: kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung

Ha: kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

3.10.2. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ho: motivasi kerja lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung

Ha: motivasi kerja lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Golden Communication Bandar Lampung

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis