

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian dan Unit Analisis

Menurut Sugiyono (2019) objek penelitian merupakan sasaran ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan manfaat tertentu, sehingga menghasilkan informasi yang objektif, valid, dan reliabel mengenai suatu hal atau variabel tertentu. Dalam penelitian, variabel dibedakan menjadi variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas adalah variabel yang dapat memberikan pengaruh atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel terikat, yang dalam penelitian biasanya dilambangkan dengan simbol (X). Sementara itu, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variasi pada variabel bebas, dengan simbol (Y). Pada penelitian ini, terdapat dua variabel bebas, yaitu **Lingkungan Kerja (X1)** dan **Kepuasan Kerja (X2)**, yang diasumsikan berpengaruh terhadap **Kinerja Karyawan (Y)** sebagai variabel terikat.

Pada penelitian ini, karyawan di LLDIKTI Wilayah IV menjadi unit analisis penelitian. Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV berada di Jl. Phh. Mustofa No.38, Cikutra, Kec. Cibeunying Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode yang diterapkan dalam penelitian yang judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsional pada Karyawan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV)” adalah metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan inferensial. Tujuan analisis deskriptif adalah menggambarkan fakta-fakta terkait variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, secara realistis dan berdasarkan fakta. Tujuan analisis inferensial yaitu bertujuan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2019).

Metode kuantitatif dipakai untuk mengumpulkan data melalui alat penelitian yang menargetkan populasi atau sampel tertentu. Analisis data bersifat

statistik/kuantitatif untuk memverifikasi hipotesis yang telah diajukan sebelumnya (Sugiyono, 2019).

3.2.2 Desain Penelitian

Desain hubungan kausalitas merupakan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Desain ini digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan kausal antara variabel yang diteliti. Dengan kata lain, penelitian ini berupaya memahami apakah perubahan pada variabel bebas akan memberikan dampak terhadap variabel terikat. Dalam konteks penelitian ini, fokusnya adalah mengkaji sejauh mana lingkungan tempat kerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Dalam pelaksanaan penelitian, penulis memakai instrumen penelitian sebagai alat ukur untuk memperoleh data pada setiap variabel yang diteliti. Terdapat tiga variabel yang menjadi perhatian penelitian ini: Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya, variabel-variabel tersebut dinyatakan secara operasional pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja (X2) ”Lingkungan kerja merupakan hal- hal yang ada disekitar karyawan disaat mereka melakukan kegiatan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi hasil dari	Faktor lingkungan fisik	Bangunan tempat kerja	Saya merasa suhu ruangan kerja saya sejuk dan nyaman.	Interval
			Penerangan di ruang kerja saya sudah cukup.	Interval
		Fasilitas	Saya merasa fasilitas kerja seperti perangkat kerja dan lahan parkir yang tersedia sudah memadai.	Interval
			Saya merasa fasilitas penunjang seperti area olahraga dan kantin meningkatkan kenyamanan saya selama bekerja.	Interval

produksi perusahaan.” Lars foldspang (2014)			Saya puas dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan.	Interval
	Lingkungan kerja psikososial	Hubungan kerja	Hubungan antara atasan dan bawahan di tempat kerja saya terjalin harmonis.	Interval
			Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan harmonis.	Interval
		Fleksibilitas saat bekerja	Saya merasa mudah menyampaikan keluhan atau masalah ke atasan.	Interval
			Saya mudah berbagi informasi dengan rekan kerja.	Interval
			Waktu kerja yang diberikan sudah sesuai dengan target yang harus saya capai.	Interval
		Kesejahteraan	Cuti	Saya mudah mengajukan izin(sakit, keadaan darurat).
	Saya puas dengan jumlah cuti yang diberikan perusahaan.			Interval

Tabel 3. 2
Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja (X2) ”Hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan	Pekerjaan itu sendiri (<i>The Work Itself</i>)	Ketertarikan dan tantangan dalam pekerjaan	Tingkat kepuasan saya terhadap seberapa menarik pekerjaan yang saya lakukan	Interval
			Tingkat kepuasan saya terhadap tantangan dalam pekerjaan yang dijalani	Interval

<p>mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting.”</p> <p>Luthans <i>et al.</i>, (2021)</p>		Kesempatan belajar dan tanggung jawab dalam pekerjaan	Tingkat kepuasan saya dalam program pelatihan dan pengembangan untuk menunjang pekerjaan yang saya jalani	Interval
			Tingkat kepuasan saya terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.	Interval
	Gaji (<i>Pay</i>)	Kesesuaian gaji dan tunjangan yang diterima	Tingkat kepuasan saya terhadap gaji yang diterima sudah seuai dengan beban kerja.	Interval
			Tingkat kepuasan saya terhadap tunjangan kinerja yang diterima.	Interval
		Ketepatan waktu pembayaran gaji dan tunjangan	Tingkat kepuasan saya terhadap ketepatan waktu pembayaran gaji oleh perusahaan.	Interval
			Tingkat kepuasan saya terhadap ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja oleh perusahaan.	Interval
		Tingkat kepuasan saya terhadap konsistensi perusahaan dalam membayar tunjangan kinerja kinerja tepat waktu.	Interval	
	Kesempatan promosi (<i>Promotion opportunities</i>)	Kepuasan terhadap kebijakan dan keadilan promosi yang ditetapkan perusahaan	Tingkat kepuasan saya terhadap kebijakan promosi yang ditetapkan oleh perusahaan.	Interval
			Tingkat kepuasan saya terhadap keadilan perusahaan dalam melakukan promosi.	Interval

	Pengawasan (<i>Supervision</i>)	Kepuasan terhadap gaya pengawasan atasan	Tingkat kepuasan <i>saya</i> terhadap perilaku atasan dalam memberikan arahan.	Interval
			Tingkat kepuasan <i>saya</i> terhadap perhatian atasan mengenai kebutuhan dan permasalahan di tempat kerja.	Interval
			Kepuasan <i>saya</i> terhadap kesempatan yang diberikan atasan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan.	Interval
	Rekan kerja (<i>Coworkers</i>)	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	Tingkat kepuasan <i>saya</i> terhadap rekan kerja dalam memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan.	Interval
			Tingkat kepuasan <i>saya</i> terhadap kemampuan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.	Interval

Tabel 3. 3
Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	<i>Task Performance</i> (Kinerja tugas)	Kualitas dan Perencanaan kerja	Saya mengingat hasil yang harus dicapai dalam pekerjaan saya	Interval
			"Kinerja karyawan merupakan suatu	Saya berhasil merencanakan pekerjaan saya sehingga dapat diselesaikan tepat waktu

perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja ini fokus pada perilaku dan tindakan daripada hasil dari perilaku dan tindakan itu sendiri.” Koopmans et al., (2014)		Produktivitas kerja	Saya mampu memisahkan isu-isu utama dari isu-isu sampingan di tempat kerja	Interval
			Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, menggunakan sedikit waktu dan usaha	Interval
	<i>Contextual Performance</i> (Kinerja kontekstual)	Belajar dari umpan balik	Saya segera memulai tugas baru setelah menyelesaikan tugas sebelumnya	Interval
			Saya berusaha untuk selalu memperbarui pengetahuan dan keterampilan kerja saya	Interval
		Partisipatif	Saya berpartisipasi aktif dalam rapat kerja perusahaan	Interval
			Saya menemukan solusi kreatif ketika menyelesaikan masalah baru di dalam Perusahaan	Interval
		Inisiatif	Di perusahaan, saya mengambil tanggung jawab ekstra dalam bekerja	Interval
			Saya terus mencari tantangan baru di dalam pekerjaan	Interval
	<i>Counterproductive Work Behavior</i> (Perilaku Kerja Kontraproduktif)	Menampilkan sifat negatif yang berlebihan	Saya lebih fokus pada aspek negatif dari situasi kerja daripada aspek positifnya	Interval
			Saya mengeluhkan hal-hal yang tidak penting di tempat kerja.	Interval

		Melakukan hal yang dapat merugikan organisasi dan membahayakan rekan kerja	Saya cenderung membicarakan aspek negatif daripada aspek positif tentang pekerjaan saya dengan pihak eksternal perusahaan	Interval
			Saya cenderung membicarakan aspek negatif daripada aspek positif tentang pekerjaan saya dengan rekan kerja	Interval
			Saya suka membesar-besarkan masalah	Interval

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Terdapat dua sumber data yang digunakan untuk meneliti dampak lingkungan tempat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di LLDIKTI Wilayah IV, dua sumber data berikut digunakan:

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber asli atau unit analisis yang menjadi subjek penelitian. Dalam penelitian ini, kuesioner dibagikan langsung kepada karyawan di LLDIKTI Wilayah IV.
2. Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh tidak langsung dan berfungsi sebagai data pelengkap. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dari buku referensi, artikel ilmiah, data perusahaan, serta publikasi yang relevan dengan masalah atau variabel yang diteliti.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dilakukan penelitian langsung pada karyawan LLDIKTI Wilayah IV melalui:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan meminta responden menjawab pertanyaan atau pernyataan tertulis (Sugiyono, 2019).

b. Wawancara

digunakan ketika peneliti melakukan investigasi awal untuk mengidentifikasi isu yang akan diteliti atau ketika ingin mendapatkan informasi yang lebih detail dari responden, terutama ketika jumlah responden sedikit (Sugiyono, 2019).

2. Kepustakaan (*Library Research*)

Metode pengumpulan data dan informasi dengan menelaah jurnal, buku, serta literatur lainnya yang relevan dengan variabel atau permasalahan yang diteliti, sehingga dapat digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian.

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah domain generalisasi di mana jumlah dan karakteristik objek atau subjek penelitian berada dalam rentang tertentu kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, seluruh karyawan yang berjumlah 57 orang dari LLDIKTI Wilayah IV dijadikan sebagai populasi.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari total dan karakteristik keseluruhan populasi (Sugiyono, 2019). Teknik sampel jenuh diterapkan sebagai teknik pengambilan sampel, karena keseluruhan populasi hanya 57 orang kurang dari 100. Oleh karena itu, sampel untuk penelitian ini mencakup seluruh pegawai LLDIKTI Wilayah IV, yaitu sebanyak 57 pegawai.

3.5.3 Teknik Sampling

Metode penarikan sampling yang digunakan yaitu metode *non-probability sampling* dengan sampling jenuh, sampling jenuh merupakan pengambilan anggota sampel dengan menggunakan semua populasi. Karena jumlah populasi pada penelitian ini relatif sedikit maka yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan LLDIKTI Wilayah IV yang berjumlah 57 orang.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Sebuah alat dianggap valid jika secara akurat mengukur apa yang seharusnya diukur dan mampu menjelaskan data variabel yang diteliti dengan akurat (Sugiyono, 2019). Sebelum digunakan, instrumen perlu diuji validitasnya.

Uji validitas dilakukan dengan korelasi *Pearson Product Moment* menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Banyaknya responden

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$(\sum Y^2)$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

Selanjutnya dilakukan uji koefisien korelasi dengan cara membandingkan r_{hitung} terhadap r_{tabel} dengan taraf signifikan 5% dengan ketentuan:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dianggap valid
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dianggap tidak valid

Kemudian, kuesioner disebarakan kepada 30 responden. Untuk membantu analisis data, digunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) versi 26.0 for Windows dengan metode korelasi *Pearson Product Moment* guna menguji validitas data. Berikut ini adalah hasil dari uji validitas yang dilakukan pada data penelitian:

Tabel 3. 4
Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Lingkungan Kerja)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,639	0,361	Valid
2	0,753	0,361	Valid
3	0,695	0,361	Valid
4	0,648	0,361	Valid
5	0,708	0,361	Valid
6	0,634	0,361	Valid
7	0,455	0,361	Valid
8	0,798	0,361	Valid
9	0,834	0,361	Valid
10	0,778	0,361	Valid
11	0,745	0,361	Valid
12	0,557	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 for Windows

Tabel 3. 5
Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Kepuasan Kerja)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,681	0,361	Valid
2	0,681	0,361	Valid
3	0,749	0,361	Valid
4	0,666	0,361	Valid
5	0,555	0,361	Valid
6	0,751	0,361	Valid
7	0,560	0,361	Valid
8	0,831	0,361	Valid
9	0,883	0,361	Valid
10	0,830	0,361	Valid
11	0,899	0,361	Valid
12	0,713	0,361	Valid
13	0,795	0,361	Valid
14	0,823	0,361	Valid
15	0,635	0,361	Valid
16	0,776	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 for Windows

Tabel 3. 6
Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,412	0,361	Valid
2	0,591	0,361	Valid
3	0,500	0,361	Valid
4	0,296	0,361	Tidak Valid
5	0,480	0,361	Valid
6	0,414	0,361	Valid
7	0,498	0,361	Valid
8	0,347	0,361	Tidak Valid
9	0,546	0,361	Valid
10	0,278	0,361	Tidak Valid
11	0,731	0,361	Valid
12	0,714	0,361	Valid
13	0,552	0,361	Valid
14	0,782	0,361	Valid
15	0,762	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 for Windows

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen penelitian dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5% yang diterapkan pada 30 responden serta derajat kebebasan (df) $n-2$. Setiap pernyataan dinyatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Pernyataan kuesioner yang tidak valid akan dihapus

sebelum dilakukan penyebaran. Setelah pernyataan diperbaiki, pernyataan tersebut dapat dipakai sebagai instrumen pengukuran variabel yang diteliti.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk menunjukkan tingkat akurasi, tingkat ketepatan, stabilitas, atau konsistensi instrumen dalam penelitian dari waktu ke waktu. Rumus yang digunakan uji realibilitas yaitu rumus *alpha cronbach* ($C\alpha$).

$$C\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

- $C\alpha$ = Reliabilitas instrumen
 K = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir pertanyaan
 σt^2 = Varians total

Berikut rumus untuk mengetahui varians total:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

- σ^2 = Varians
 $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor total
 $(\sum x)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total
 N = Jumlah responden

Koefisien alpha cronbach adalah 0,70 atau lebih tinggi, instrumen penelitian dapat dikatakan cukup reliabel. Semakin tinggi nilai alpha, maka semakin baik alat ukur yang digunakan. Keputusan pengujian reliabilitas item didasarkan sebagai berikut:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dikatakan reliabel
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dikatakan tidak reliabel

Tabel 3. 7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,892	0,70	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,940	0,70	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,834	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 for Windows

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan SPSS 26.0 for Windows, nilai reliabilitas r_{hitung} untuk variabel X1, X2, dan Y semuanya melebihi nilai r_{tabel} atau lebih besar dari nilai $alpha\ cronbach > 0,70$. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi.

3.7 Rancangan Analisis Data

Rancangan ini merupakan salah satu elemen penting dalam proses penelitian. Tahap ini dilakukan setelah seluruh informasi dari responden maupun sumber lainnya berhasil dihimpun. Proses analisis meliputi beberapa langkah, seperti klasifikasi data berdasarkan variabel dan karakteristik responden, pembuatan tabel data berdasarkan variabel seluruh responden, penyajian data untuk setiap variabel subjek penelitian, perhitungan untuk memverifikasi hipotesis yang telah ditetapkan, dan identifikasi solusi permasalahan penelitian. Adapun langkah-langkah analisis yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. *Editing*, merupakan proses pemeriksaan dan pengolahan data mentah untuk memeriksa kemungkinan yang salah yang dibuat oleh peneliti atau oleh responden saat mengisi kuesioner.
2. *Coding*, merupakan pemberian skor untuk setiap pilihan jawaban dalam kuesioner menggunakan skala *Likert* lima point.

Tabel 3. 8 Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban						
Sangat Tidak Setuju/ Sangat Tidak Puas	1	2	3	4	5	Sangat Setuju/ Sangat Puas

3. *Tabulating*, merupakan proses menghitung hasil skor yang kemudian dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 3. 9
Rekapitulasi Perubahan Data

Responden	Skor Item			
	1	2	...	N
1				
2				
...				
N				

4. Analisis data bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Jenis analisis yang akan diterapkan adalah analisis deskriptif dan inferensial.
- a. Analisis deskriptif merupakan langkah awal yang sangat penting untuk merangkum dan menggambarkan data yang telah terkumpul. Proses analisis deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel X_1 , X_2 dan Y . Langkah-langkah pengukuran dan kategorisasi mengacu pada metode yang dikemukakan oleh Azwar (2017), untuk membuat kategorisasi diperlukan mean teoritik dan satuan standar deviasi populasi. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

Skor Maksimal Instrumen = Jumlah pernyataan x skor skala terbesar

Skor Minimal Instrumen = Jumlah pernyataan x skor skala terkecil

Mean teoritik (μ) = $\frac{1}{2}$ (skor maksimal + skor minimal)

Standar Deviasi Populasi (σ) = $\frac{1}{6}$ (skor maksimal– skor minimal)

Berdasarkan perhitungan tersebut, skor responden akan digolongkan dalam tiga kategori sebagai berikut:

Rentang Skor	Kategori
$X \geq [\mu + 1,0 \sigma]$	Tinggi/ Kondusif
$[\mu - 1,0 \sigma] \leq X < [\mu + 1,0 \sigma]$	Sedang/ Kurang Kondusif
$X < [\mu - 1,0 \sigma]$	Rendah/ Tidak Kondusif

Keterangan:

X = Skor total setiap responden

μ = Mean atau rata-rata teoritis

σ = Simpangan baku (standar deviasi)

Melalui pendekatan tersebut, kategorisasi untuk masing-masing variabel dalam penelitian dijelaskan melalui tabel-tabel berikut:

Tabel 3. 10 Kategorisasi Tingkat Variabel Lingkungan Kerja

Skor Skala			Skor σ	Skor μ	Interval Skor	Kategori
Minimal	Maksimal	Rentang				
12	60	48	8	36	$X < 28$	Konduusif
					$28 < X < 44$	Kurang Konduusif
					$X > 44$	Tidak Konduusif

Sumber: Data Diolah Peneliti 2025

Tabel 3. 11 Kategorisasi Tingkat Variabel Kepuasan Kerja

Skor Skala			Skor σ	Skor μ	Interval Skor	Kategori
Minimal	Maksimal	Rentang				
16	80	64	11	48	$X < 37$	Rendah
					$37 < X < 59$	Sedang
					$X > 59$	Tinggi

Sumber: Data Diolah Peneliti 2025

Tabel 3. 12 Kategorisasi Tingkat Variabel Kinerja Karyawan

Skor Skala			Skor σ	Skor μ	Interval Skor	Kategori
Minimal	Maksimal	Rentang				
12	60	48	8	36	$X < 28$	Rendah
					$28 < X < 44$	Sedang
					$X > 44$	Tinggi

Sumber: Data Diolah Peneliti 2025

5. Makna Deskriptif Kategori Skor

Berikut gambaran setiap kategori variabel, yaitu lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y).

a) Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 3. 13 Makna Kategori Tingkat Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Kategori	Interval Skor	Deskripsi
Konduusif	$X > 44$	Lingkungan kerja menunjukkan kondisi yang sangat kondusif, baik dari aspek fisik, psikososial, maupun kesejahteraan kerja. Kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu, dan fasilitas sangat mendukung kenyamanan kerja; hubungan sosial serta tekanan kerja terkelola dengan baik; dan karyawan merasakan kesejahteraan kerja secara optimal.
Kurang Kondusif	$28 < X < 44$	Lingkungan kerja menunjukkan kondisi yang cukup kondusif, Fasilitas fisik dan kenyamanan kerja relatif memadai namun belum optimal; faktor psikososial seperti kejelasan tugas dan beban kerja masih perlu perhatian; kesejahteraan kerja karyawan berada pada tingkat sedang.
Tidak Kondusif	$X < 28$	Lingkungan kerja menunjukkan kondisi yang kurang kondusif. Aspek fisik belum memenuhi standar kenyamanan; tekanan kerja tinggi dan kejelasan peran masih rendah; serta kesejahteraan fisik dan mental karyawan cenderung menurun.

Sumber: Data Diolah Peneliti 2025

b) Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 3. 14 Makna Kategori Tingkat Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Kategori	Interval Skor	Deskripsi
Tinggi	$X < 59$	Karyawan merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaan. Tugas-tugas yang dijalani terasa menarik dan memberikan ruang untuk belajar serta menerima tanggung jawab. Gaji yang diterima dinilai layak, adil, dan dibayarkan tepat waktu. Terdapat peluang promosi dan pengembangan karir yang jelas. Pengawasan dari atasan dilakukan dengan efektif, memberikan dukungan teknis serta kesempatan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Hubungan dengan rekan kerja terjalin secara profesional dan suportif.

Sedang	$37 < X < 59$	Karyawan cukup puas terhadap berbagai aspek pekerjaan. Pekerjaan memberi tantangan namun masih terbatas dalam aspek pengembangan diri. Gaji dinilai cukup, meskipun belum sepenuhnya sesuai harapan. Kesempatan promosi ada, tetapi belum merata. Pengawasan dari atasan cukup mendukung, namun partisipasi dalam pengambilan keputusan masih minim. Hubungan antar rekan kerja umumnya baik namun belum optimal.
Rendah	$X < 37$	Karyawan merasa kurang puas terhadap berbagai aspek pekerjaan. Pekerjaan bersifat monoton dan minim ruang pengembangan. Gaji dirasa kurang layak atau tidak konsisten. Promosi jarang terjadi atau tidak transparan. Atasan kurang memberikan arahan dan tidak melibatkan karyawan dalam proses kerja. Interaksi dengan rekan kerja kurang harmonis dan cenderung individualistik.

Sumber: Data Diolah Peneliti 2025

c) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. 15 Makna Kategori Tingkat Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kategori	Interval Skor	Deskripsi
Tinggi	$X > 44$	Karyawan kompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tugas diselesaikan secara efisien, tepat waktu, dan sesuai standar yang ditetapkan. Karyawan berkontribusi positif terhadap lingkungan kerja, menjaga hubungan sosial yang baik, serta menunjukkan sikap kooperatif. Perilaku kontraproduktif sangat minim atau tidak ditemukan.
Sedang	$28 < X < 44$	Karyawan cukup kompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tugas pokok diselesaikan dengan baik namun masih ada ruang untuk peningkatan efisiensi. Karyawan cukup terlibat dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, meskipun kontribusi sosial belum konsisten. Perilaku kontraproduktif kadang terjadi, tetapi tidak signifikan atau merugikan secara langsung.
Rendah	$X < 28$	Karyawan kurang kompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penyelesaian tugas sering tidak tepat waktu atau tidak sesuai standar. Dukungan terhadap lingkungan kerja kurang, dan interaksi sosial cenderung negatif atau pasif. Tindakan kontraproduktif seperti keterlambatan, ketidakhadiran, atau pelanggaran tata tertib sering muncul dan berdampak negatif terhadap organisasi.

Sumber: Data Diolah Peneliti 2025

b. Statistik inferensial adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel guna menguji hipotesis dan menarik kesimpulan yang berlaku untuk

populasi, dengan memperhitungkan peluang kesalahan serta taraf signifikansi, khususnya bila sampel diambil secara acak dari populasi.

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Model analisis regresi berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Sugiyono, 2019). Rumus dari analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Digunakan untuk mengetahui distribusi data pada variabel independen dan dependen mengikuti distribusi yang normal atau tidak normal (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah p-plot dan uji Kolmogorov-Smirnov. Kriterianya adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinieritas dilakukan untuk menganalisis korelasi antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian. Dalam model regresi yang ideal, seharusnya tidak ada korelasi antara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan memanfaatkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam penelitian. Sebaliknya, jika nilai toleransi kurang dari atau sama dengan 0,10 dan VIF lebih besar dari atau sama dengan 10, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat multikolinieritas dalam penelitian.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk menguji heterogenitas varians dari residual antar observasi dalam suatu model regresi (Ghozali, 2018).

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan scatterplot untuk mendeteksi kemungkinan adanya heteroskedastisitas.

3.7.3 Analisis Korelasi

Sesudah informasi atau data dikumpulkan, langkah berikutnya adalah menganalisis koefisien korelasi untuk mengetahui bagaimana variabel yang diteliti berhubungan satu sama lain. Teknik *korelasi product moment* dapat digunakan untuk memeriksa hubungan antara variabel X dan Y. Ini akan membantu menguji hipotesis apakah data dari dua variabel tersebut berbentuk rasio atau interval. Berikut adalah rumus yang digunakan:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

x = Skor yang diperoleh subjek dan seluruh item

y = Skor total

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dari skor distribusi X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dari skor distribusi Y

n = Jumlah responden

Hubungan antar variabel dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu positif dan negatif. Apabila terjadi kenaikan X dan diikuti kenaikan Y maka dapat dikatakan bahwa hubungan X dan Y positif dan sebaliknya akan negatif. Koefisien korelasi menjadi parameter yang digunakan untuk menilai seberapa kuat hubungan antara X dan Y. Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1 yang berarti:

- Jika skor $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka menunjukkan korelasi positif yang sangat erat antara variabel X dan Y. 2.
- Jika skor $r = -1$ atau mendekati -1 , maka mengindikasikan korelasi negatif yang sangat erat antara variabel X dan Y. 3.
- Jika skor $r = 0$ atau mendekati 0 , maka menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel atau korelasinya sangat lemah.

Tabel 3. 16 Pedoman Interpretasi Hasil Uji Koefisien Korelasi

Koefisien Interval	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan Sugiyono (2019), koefisien determinasi merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana variabel independen (X) mampu memberikan penjelasan terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y), yang selanjutnya dihitung menggunakan rumus berikut:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi

3.8 Uji Hipotesis

Langkah akhir yang dilakukan dalam menganalisis data adalah melakukan pengujian hipotesis. pengujian ini dilakukan agar dapat mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian.

1. Uji F

Dalam melakukan pengujian pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan, menggunakan rumus berikut:

$$f_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - 1 - k)}$$

Keterangan:

- R = Koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel

Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka koefisien korelasi ganda yang diuji dianggap signifikan dan dapat diterapkan pada seluruh populasi. Kriteria untuk menolak hipotesis adalah sebagai berikut:

- Taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan $dk = (n - k - 1)$
- Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Apabila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji untuk pengambilan keputusan mengenai penerimaan atau penolakan hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

- Hipotesis Pertama
 - $H_0 : \rho = 0$ yang berarti tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 - $H_1 : \rho \neq 0$ yang berarti ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Hipotesis Kedua
 - $H_0 : \rho = 0$ yang berarti tidak ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 - $H_1 : \rho \neq 0$ yang berarti ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Hipotesis Ketiga

- $H_0: \rho = 0$ yang berarti tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- $H_1: \rho \neq 0$ yang berarti ada pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji t

Dalam melakukan pengujian pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, dapat menggunakan rumus berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = Banyaknya jumlah sampel dalam penelitian

Kriteria penolakan hipotesisnya yaitu:

1. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
3. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak