

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada RSUD Waluyo Jati yang beralamat di Jln. Dr. Sutomo No. 1, Rw. 1, Kandangjati Kulon, Kec. Kraksaan, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur 67282.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian *explanatory* berfungsi untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis

3.3 Populasi dan Sampel

A. Populasi

Populasi disini artinya yaitu sekelompok elemen yang lengkap, berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajari atau menjadi objek penelitian Kuncoro (2013). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja di RSUD Waluyo Jati atau lebih tepatnya pada bagian manajemen dibawah naungan wakil

direktur umum dan pelayanan. Peneliti menyebarkan kuesioner ke seluruh pegawai yang bekerja di bagian manajemen dibawah naungan wakil direktur umum dan pelayanan dengan jumlah populasi sebanyak 40 pegawai.

B. Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2017). Teknik sampling jenuh merupakan teknik untuk menentukan sampel jika seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel Sugiyono (2017). Berdasarkan definisi tersebut, maka penelitian ini akan memilih menggunakan teknik sampling jenuh dengan menyebar kuesioner ke seluruh pegawai yang bekerja di bagian manajemen dibawah naungan wakil direktur umum dan pelayanan sejumlah 40 pegawai.

3.4 Data dan Sumber Data

A. Data Primer

Data primer disini diperoleh secara langsung dari instansi yang tentunya bisa memberikan informasi. Cara mengumpulkan data primer yaitu dengan menyebarkan daftar angket mengenai nilai-nilai lingkungan kerja fisik, motivasi, dan kinerja karyawan kepada para pegawai non-medis yang bekerja di RSUD Waluyo Jati sebanyak 40 pegawai.

B. Data Sekunder

Data sekunder disini merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua yaitu melalui *literature*, jurnal-jurnal penelitian dan majalah ilmiah yang berkaitan dengan tujuan dan masalah pada penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

A. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah suatu proses dimana data diperoleh dari percakapan langsung dengan responden dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang telah dirancang sebelumnya. Peneliti disini melakukan wawancara secara langsung dengan salah satu pegawai pada bagian manajemen dibawah naungan wakil direktur umum dan pelayanan di RSUD Waluyo Jati.

B. Daftar Angket (*Questionnaire*)

Daftar angket merupakan teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan variabel dalam populasi yang akan diukur. Daftar angket dalam penelitian ini diberikan kepada seluruh pegawai yang bekerja di bagian manajemen dibawah naungan wakil direktur umum dan pelayanan di RSUD Waluyo Jati. Daftar Angket yang dipakai disini yaitu memakai model tertutup, karena jawaban telah disediakan dan juga pengukurannya memakai skala likert dengan ketentuan sebagai berikut.

Tabel 3. 1
Skala Likert

Skala	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4

Sangat Setuju (SS)	5
--------------------	---

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2017) merupakan suatu atribut seseorang atau objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diperoleh pegawai bagian manajemen dibawah naungan wakil direktur umum dan pelayanan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan amanah yang diberikan instansi.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai RSUD Waluyo Jati dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut.

a) Kualitas

Kualitas kinerja pegawai RSUD Waluyo Jati dapat diukur melalui pemahaman pegawai terhadap pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas melalui kemampuan pegawai pada pekerjaan tersebut.

b) Kuantitas

Kuantitas adalah ukuran nilai atau jumlah hasil kerja yang dibebankan oleh instansi yang dinyatakan dalam istilah seperti seberapa banyak jumlah tugas yang telah diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas kerja yang diselesaikan oleh pegawai RSUD Waluyo Jati sesuai batas waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh instansi, dilihat dari hasil kerja serta cara karyawan dalam memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

B. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu berupa fisik yang ada di sekitar para pegawai bagian manajemen dibawah naungan wakil direktur umum dan pelayanan RSUD Waluyo Jati dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan seperti tata letak ruangan, penerangan dan lain-lain.

b. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

c. Lingkungan kerja fisik pada RSUD Waluyo Jati terdapat beberapa indikator yaitu:

- **Pencahayaan**

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu meningkatkan kinerja pegawai.

- Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja pegawai sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

- Kebisingan

Kebisingan di lingkungan RSUD Waluyo Jati bisa disebabkan oleh suara mobil ambulans maupun suara gaduh pasien.

- Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk pegawai dalam menjalankan aktivitas saat bekerja.

C. Motivasi

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri pada perusahaan.

b. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Herzberg yang dikutip Luthans (2011) motivasi adalah keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuannya.

Adapun indikator menurut Herzberg:

1. Prestasi (*Achievement*)

Besar kecilnya kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja.

2. Pengakuan (*Recognition*)

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas unjuk kerjanya.

3. Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*)

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya.

5. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Besar kecilnya tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan.

6. Kemajuan (*Advancement*)

Besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.

7. Pengembangan Potensi Individu (*The possibility of growth*)

Besar kecilnya kemungkinan karyawan berkembang dalam pekerjaannya

3.7 Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas dilakukan kepada responden sebanyak 40 pegawai Rumah Sakit Waluyo Jati.

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Banyak sampel

$\sum XY$ = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum X$ = Jumlah nilai x

$\sum Y$ = Jumlah nilai y

$\sum X^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel x

$\sum Y^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel y

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria berikut:

1. Jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
2. Jika r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*

B. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat nilai yang menunjukkan konsistensi alat pengukur didalam mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Menurut Umar (2013) didalam alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang diberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan teknik Crombach Alpha (α). Nilai alpha dapat berkisar antara 0 sampai 1. Suatu pengukuran dikatakan reliable bilamana paling tidak nilai alphanya 0,6. Uji

reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \delta_b^2$ = Jumlah varians butir

δ_t^2 = Jumlah varians

3.8 Teknik Analisa Data

A. Analisis Rentang Skala

Rentang Skala merupakan suatu alat yang dipakai untuk mengukur dan menilai variabel penelitian. Analisis rentang skala pada penelitian ini dimanfaatkan untuk mengetahui lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai pada pegawai RSUD Waluyo jati, dengan sistem skoring 1 – 5 yang sudah disesuaikan disetiap variabel. Berikut ini adalah rumus menentukan rentang skala :

$$RS : \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan :

RS : Rentang Skala

n : Jumlah Sampel

m : Jumlah Alternatif Jawaban

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh rentang skala dengan perhitungan sebagai berikut.

$$RS : \frac{40(5-1)}{5} = 32$$

Tabel 3. 2
Rentang Skala dan Penilaian Variabel

Rentang Skala	Kriteria		
	Lingkungan Kerja Fisik	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
40-71	Sangat Tidak nyaman	Sangat Rendah	Sangat Rendah
72-103	Tidak Nyaman	Rendah	Tidak Rendah
104-135	Cukup	Cukup	Cukup
136-167	Nyaman	Tinggi	Tinggi
168-199	Sangat Nyaman	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolmogrov-smirnov*.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2011). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi

adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai cut of yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $\text{tolerance} \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $\text{VIF} \geq 10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Bila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut Homoskedastisitas dan bila berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas.

3.9 Uji Hipotesis

A. Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali, (2013) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan dengan variabel dependen (Y).

Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan menggunakan rumus berikut.

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

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

$\beta_1 X_1, \dots, \beta_3 X_4$: Koefisien regresi

X1 : Lingkungan kerja

X2 : Motivasi kerja

e : Error

B. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2018) analisis determinasi adalah uji dimana untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Adapun Rumus determinasi adalah:

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

Di mana:

D = Determinasi

R = Nilai koefisien korelasi

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat yang dilihat melalui *R Square*. Nilai dari pengujian ini antara 0 dan 1. Jika hasil yang didapat adalah $> 0,5$ maka model yang digunakan dianggap cukup handal dalam membuat estimasi positif. Semakin besar *R Square* maka semakin baik model yang digunakan dalam menjelaskan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya (Ghozali, 2018).

C. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2018) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan uji t untuk menguji hipotesis 1, 2, dan 3 yaitu pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

Keterangan:

b = koefisien regresi

sb = standar deviasi dari variabel bebas

Kriteria penolakan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_1o atau H_2o) diterima dan hipotesis alternatif (H_1a) ditolak. Artinya, variabel independent secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_1o) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1a) diterima. Artinya, variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

D. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2013) Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian ini digunakan untuk melihat berpengaruh secara simultan atau tidak variabel yang diteliti, pengujian ini menggunakan cara yaitu membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika F hitung lebih besar dari F tabel maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) = hipotesis diterima. Jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka hipotesis ditolak, artinya secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) = hipotesis ditolak.