

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Pekon Sukapadang Kecamatan Cukuh Balak.

1. Pendekatan Kuantitatif

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis variabel-variabel yang ada secara numerik dan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Dalam penelitian kuantitatif, data yang diperoleh akan diolah menggunakan statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang valid dan dapat diukur secara objektif dari responden melalui instrumen penelitian yang terstruktur, seperti kuesioner.

2. Jenis Penelitian Explanatory Research

Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research atau penelitian penjelasan. Penelitian explanatory bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel. Dalam konteks penelitian ini, peneliti akan menguji pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekon Sukapadang, dengan

mendalami masing-masing faktor yang membentuk lingkungan kerja (fasilitas fisik, hubungan antar pegawai, kebijakan organisasi, dan budaya organisasi) serta bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Penelitian ini bersifat deskriptif dalam tahap pengumpulan data, namun lebih mengarah kepada penjelasan hubungan antara variabel yang diteliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan survei sebagai desain penelitian untuk mengumpulkan data dari responden yang merupakan pegawai Kantor Pekon Sukapadang. Survei ini dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Kuesioner tersebut akan disebarkan kepada seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Pekon Sukapadang untuk memperoleh data yang representatif.

B. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, untuk mempermudah pemahaman mengenai konsep-konsep yang diteliti, perlu dilakukan penjabaran yang jelas mengenai definisi operasional dari setiap variabel yang akan diukur. Definisi operasional merupakan penjelasan yang lebih terperinci mengenai bagaimana variabel-variabel yang ada akan diukur dan dikategorikan dalam bentuk indikator-indikator yang spesifik. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap

variabel yang diteliti memiliki batasan yang jelas dan dapat diukur secara objektif.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari Lingkungan Kerja sebagai variabel independen, dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Lingkungan kerja sendiri akan dijabarkan melalui beberapa indikator, yaitu fasilitas fisik, hubungan antar pegawai, kebijakan organisasi, dan budaya organisasi. Masing-masing indikator ini akan diukur menggunakan skala Likert untuk menilai tingkat kesepakatan atau ketidaksetujuan responden terhadap kondisi yang ada di Kantor Pekon Sukapadang Kecamatan Cukuh Balak. Sementara itu, kinerja pegawai akan diukur melalui indikator produktivitas, kualitas kerja, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi.

Penjabaran definisi operasional ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai cara pengukuran setiap variabel yang digunakan dalam penelitian, serta menjamin validitas dan reliabilitas data yang diperoleh. Dengan definisi operasional yang terstruktur dan terukur, penelitian ini dapat memperoleh hasil yang lebih akurat dan dapat dipercaya.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Definisi	Pengukuran	Butir Pernyataan/Pertanyaan	Sumber
Lingkungan Kerja	1. Fasilitas fisik 2. Hubungan antar pegawai 3. Kebijakan organisasi 4. Budaya organisasi	Lingkungan kerja adalah kondisi fisik, sosial, dan budaya di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan kinerja pegawai.	Skala Likert (1-5)	1. "Kondisi ruang kerja di kantor cukup nyaman dan mendukung pekerjaan saya." 2. "Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja." 3. "Kebijakan di kantor mendukung pengembangan karier saya." 4. "Budaya organisasi di kantor mendukung kinerja saya."	Wibowo (2019); Schein (2018)
Fasilitas Fisik	1. Ruang kerja 2. Pencahayaan 3. Kebersihan 4. Keamanan 5. Suhu ruang	Fasilitas fisik adalah kondisi fisik tempat kerja, termasuk ruang, pencahayaan, kebersihan, keamanan, dan suhu yang dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai.	Skala Likert (1-5)	1. "Ruang kerja di kantor cukup luas dan nyaman." 2. "Pencahayaan di ruang kerja sangat memadai." 3. "Kebersihan ruang kerja dijaga dengan baik." 4. "Keamanan di lingkungan kantor terjamin." 5. "Suhu ruang kantor mendukung kenyamanan kerja."	Hutagaol (2020); Wibowo (2020)
Hubungan Antar Pegawai	1. Komunikasi 2. Kerjasama tim 3. Konflik antar	Hubungan antar pegawai adalah interaksi sosial di tempat kerja yang melibatkan	Skala Likert (1-5)	1. "Saya merasa komunikasi antar rekan kerja di kantor berjalan dengan lancar."	Wibowo (2019); Rahardjo

	pegawai 4. Dukungan sosial	komunikasi, kerjasama, serta dukungan sosial antara rekan kerja.		2. "Saya sering bekerja dalam tim untuk menyelesaikan tugas." 3. "Konflik antar pegawai jarang terjadi di kantor." 4. "Rekan kerja selalu siap membantu saya jika saya membutuhkan bantuan."	(2020)
Kebijakan Organisasi	1. Peraturan kerja 2. Penghargaan kinerja 3. Pengembangan karier 4. Kesejahteraan pegawai	Kebijakan organisasi adalah aturan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi untuk mendukung kinerja pegawai, termasuk penghargaan dan kesempatan berkembang.	Skala Likert (1-5)	1. "Peraturan kerja di kantor jelas dan mudah dipahami." 2. "Kantor memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi." 3. "Kantor memberikan kesempatan bagi saya untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karier." 4. "Kantor memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan baik."	Rahardjo (2020); Herzberg (1966)
Budaya Organisasi	1. Nilai-nilai organisasi 2. Norma perilaku 3. Kepemimpinan 4. Keterbukaan	Budaya organisasi adalah nilai, norma, dan sikap yang diterapkan dalam organisasi yang mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai.	Skala Likert (1-5)	1. "Nilai-nilai yang diterapkan di kantor mendukung kinerja saya." 2. "Norma perilaku yang ada di kantor mendorong saya untuk bekerja lebih baik." 3. "Kepemimpinan di kantor mendukung kreativitas dan	Schein (2018); Wibowo (2020)

				inovasi." 4. "Kantor membuka kesempatan untuk berbagi ide dan masukan."	
Kinerja Pegawai	1. Produktivitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Kepuasan kerja 4. Komitmen terhadap organisasi	Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.	Skala Likert (1-5)	1. "Saya merasa produktivitas saya meningkat sejak bekerja di kantor ini." 2. "Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi." 3. "Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan." 4. "Saya merasa memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi."	Suryadi (2019); Wibowo (2019)

C. Populasi, Sample, dan Teknik Sampling

Dalam penelitian ini, populasi yang akan diteliti adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Pekon Sukapadang Kecamatan Cukuh Balak. Penentuan sampel dan teknik sampling yang tepat sangat penting untuk memperoleh data yang representatif, akurat, dan dapat diandalkan dalam penelitian ini.

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Pekon Sukapadang Kecamatan Cukuh Balak. Pegawai yang dimaksud mencakup semua yang berstatus pegawai tetap dan memiliki pengalaman bekerja di kantor tersebut selama lebih dari enam bulan. Populasi ini dipilih karena mereka memiliki pengetahuan yang cukup mengenai kondisi lingkungan kerja di kantor tersebut dan dapat memberikan informasi yang relevan terkait variabel yang diteliti, yaitu lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian kecil dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling yang memungkinkan peneliti memilih pegawai berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria pemilihan sampel adalah :

- a. Pegawai yang bekerja di Kantor Pekon Sukapadang selama lebih dari enam bulan.

- b. Pegawai yang terlibat langsung dalam pelayanan publik di kantor tersebut.
- c. Pegawai yang bersedia untuk mengisi kuesioner penelitian.

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini disesuaikan dengan jumlah populasi yang ada di Kantor Pekon Sukapadang. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini diharapkan dapat mencakup representasi yang cukup dari seluruh populasi pegawai di kantor tersebut.

3. Teknik Sampling

Untuk memilih sampel, penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling atau penarikan sampel berdasarkan tujuan digunakan karena peneliti ingin memilih individu yang memiliki pengetahuan, pengalaman, dan relevansi langsung dengan penelitian ini. Dengan demikian, hanya pegawai yang memenuhi kriteria tertentu, seperti masa kerja lebih dari enam bulan dan terlibat langsung dalam tugas-tugas pelayanan publik, yang akan dipilih sebagai sampel.

Selain itu, teknik sampling ini juga memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang lebih mendalam mengenai persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja di Kantor Pekon Sukapadang, sehingga hasil yang diperoleh akan lebih valid dan dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merujuk pada cara yang digunakan untuk memperoleh informasi yang diperlukan guna menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini. Dalam penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekon Sukapadang Kecamatan Cukuh Balak, digunakan beberapa metode pengumpulan data yang berbeda untuk memastikan validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan. Metode yang digunakan adalah kuesioner, observasi langsung, dan wawancara.

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode utama yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Kuesioner dirancang untuk mengukur persepsi pegawai mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti fasilitas fisik, hubungan antar pegawai, kebijakan organisasi, dan budaya organisasi. Kuesioner ini juga digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam hal produktivitas, kualitas kerja, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi.

Kuesioner akan disebarkan kepada sampel yang telah dipilih sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Setiap responden akan diminta untuk mengisi kuesioner secara pribadi dan memberikan penilaian mereka terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Pengisian kuesioner dilakukan secara anonim untuk memastikan keterbukaan dan kejujuran dalam menjawab. Data yang diperoleh dari

kuesioner ini akan dianalisis untuk mengetahui persepsi pegawai terhadap kondisi lingkungan kerja dan kinerja mereka.

2. Observasi Langsung

Observasi langsung digunakan untuk mengumpulkan data tambahan mengenai kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang tidak dapat diperoleh hanya melalui kuesioner. Dalam observasi ini, peneliti mengamati langsung interaksi antara pegawai, keadaan fasilitas fisik kantor, serta suasana kerja secara keseluruhan.

Observasi dilakukan pada jam kerja dengan fokus pada kondisi fasilitas fisik (seperti ruang kerja, pencahayaan, kebersihan, suhu, dan keamanan) serta interaksi sosial antara pegawai. Peneliti akan mengamati secara objektif dinamika hubungan antar pegawai, bagaimana mereka berkomunikasi dan bekerja sama, serta bagaimana budaya kerja di kantor tercermin dalam kegiatan sehari-hari. Catatan yang diambil selama observasi akan digunakan untuk memperkaya data yang diperoleh dari kuesioner dan memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk menggali informasi yang lebih mendalam tentang persepsi pegawai dan pihak manajerial mengenai lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Wawancara ini bersifat semi-terstruktur, yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi topik tertentu lebih lanjut berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden.

Wawancara akan dilakukan dengan beberapa pegawai yang mewakili berbagai bagian di Kantor Pekon Sukapadang serta pihak manajerial untuk memperoleh perspektif yang lebih luas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Wawancara akan dilakukan menggunakan panduan wawancara yang terdiri dari pertanyaan terbuka mengenai aspek-aspek yang mungkin tidak sepenuhnya terungkap dalam kuesioner, seperti kendala-kendala yang dihadapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan bagaimana kebijakan organisasi serta budaya kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

4. Pengolahan dan Analisis Data

Setelah data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara, langkah selanjutnya adalah pengolahan dan analisis data. Data dari kuesioner akan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial untuk menguji hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Data observasi akan digunakan untuk memperkaya pemahaman tentang kondisi lingkungan fisik dan sosial yang ada di kantor. Sementara itu, hasil wawancara akan dianalisis secara kualitatif untuk mengidentifikasi tema-tema utama terkait dengan pengalaman dan persepsi pegawai.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner, lembar observasi, dan panduan

wawancara. Masing-masing instrumen ini digunakan untuk mengumpulkan data yang relevan terkait dengan variabel-variabel yang diteliti, yaitu lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Kantor Pekon Sukapadang Kecamatan Cukuh Balak.

1. Kuesioner

a. Desain Kuesioner

Kuesioner dirancang dengan dua bagian utama :

- 1) Bagian pertama. Berisi informasi demografis responden, seperti usia, jenis kelamin, jabatan, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Bagian ini bertujuan untuk mengelompokkan responden berdasarkan karakteristik yang relevan dan memberikan gambaran tentang latar belakang mereka.
- 2) Bagian kedua. Berisi pertanyaan mengenai lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang diukur dengan menggunakan skala Likert 5 poin. Skala Likert ini memiliki pilihan jawaban dari 1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju. Pertanyaan dalam bagian ini mengukur persepsi responden terhadap kondisi fasilitas fisik, hubungan sosial antar pegawai, kebijakan organisasi, budaya organisasi, dan kinerja mereka.

Tabel 3.2 Skala Likert

Skor	Keterangan
5	Sangat Baik/Sangat Setuju
4	Baik/Setuju
3	Cukup/Netral
2	Tidak Baik/Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju

b. Prosedur Pengisian Kuesioner

Kuesioner akan dibagikan kepada seluruh sampel yang telah dipilih dalam penelitian. Responden akan diminta untuk memberikan jawaban yang jujur sesuai dengan pengalaman mereka mengenai kondisi yang ada di tempat kerja mereka. Waktu pengisian kuesioner diperkirakan sekitar 15-20 menit dan dilakukan secara anonim untuk menjaga kerahasiaan dan objektivitas jawaban.

2. Lembar Observasi

Lembar observasi digunakan sebagai instrumen pelengkap yang berfungsi untuk memperoleh data mengenai kondisi fisik dan sosial di lingkungan kerja, serta untuk memverifikasi data yang diperoleh dari kuesioner. Observasi ini dilakukan secara langsung oleh peneliti untuk menggali informasi yang tidak dapat sepenuhnya didapatkan melalui kuesioner.

a. Jenis Observasi

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini bersifat non-partisipatif, artinya peneliti hanya mengamati kondisi lingkungan kerja tanpa terlibat langsung dalam kegiatan sehari-hari di kantor. Peneliti akan mencatat temuan mengenai aspek-aspek berikut :

- 1) Lingkungan Fisik meliputi kondisi ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebersihan, dan keamanan.
- 2) Interaksi sosial meliputi hubungan antar pegawai, komunikasi antar individu, serta kerjasama tim.

3) Suasana kerja seperti atmosfer kerja secara keseluruhan yang tercermin dalam interaksi pegawai.

b. Penggunaan Lembar Observasi

Observasi dilakukan pada periode tertentu selama jam kerja, di mana peneliti mengamati interaksi dan kondisi fisik di kantor tanpa mengganggu aktivitas operasional. Hasil dari lembar observasi akan digunakan sebagai data tambahan untuk memperkaya hasil penelitian yang diperoleh dari kuesioner.

3. Panduan Wawancara

Panduan wawancara digunakan untuk menggali informasi yang lebih mendalam mengenai kondisi lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Wawancara ini dilakukan dengan beberapa pegawai dan pihak manajerial di Kantor Pekon Sukapadang untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas terkait masalah yang dihadapi pegawai dan peran lingkungan kerja terhadap kinerja mereka.

a. Jenis Wawancara

Wawancara yang dilakukan adalah semi-terstruktur, di mana peneliti akan mengikuti panduan wawancara yang telah disiapkan, namun juga memberikan kesempatan bagi responden untuk memberikan informasi tambahan yang relevan. Wawancara akan berfokus pada pertanyaan-pertanyaan terbuka yang mengungkapkan pendapat dan pengalaman pegawai mengenai kondisi lingkungan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka.

b. Panduan Wawancara

Panduan wawancara berisi beberapa pertanyaan terbuka yang dapat menggali pendapat responden lebih dalam, di antaranya :

- 1) "Apa yang Anda anggap menjadi tantangan terbesar dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja pegawai?"
- 2) "Bagaimana Anda menilai hubungan antar pegawai di kantor ini? Apa yang perlu diperbaiki?"
- 3) "Apakah Anda merasa kebijakan yang diterapkan oleh organisasi mendukung perkembangan karier dan kinerja Anda?"
- 4) "Bagaimana budaya organisasi mempengaruhi cara Anda bekerja di kantor ini?"

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses penting dalam penelitian ini untuk memecahkan masalah yang terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekon Sukapadang Kecamatan Cukuh Balak. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari kuesioner, observasi, dan wawancara akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif dan kualitatif.

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan teknik statistik. Tahapan analisis data kuantitatif ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel lingkungan kerja (fasilitas fisik, hubungan antar pegawai, kebijakan organisasi, budaya organisasi) dan kinerja pegawai.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data lebih lanjut, pertama-tama dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada instrumen kuesioner untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat diandalkan.

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan. Validitas dalam penelitian ini diukur dengan validitas isi (content validity), yang dilakukan dengan memastikan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner mencakup semua aspek yang relevan dengan variabel yang akan diukur (Sugiyono, 2017).

Pengambilan keputusan uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dengan ketentuan apabila :

- r hitung lebih besar dari r tabel maka kuesioner dinyatakan valid
- tetapi jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid

r hitung dapat ditentukan dengan formula berikut :

$$r \text{ hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

ΣXY = Jumlah perkalian variabel x dan y

ΣX = Jumlah nilai variabel x

ΣY = Jumlah nilai variabel y

ΣX^2 = Jumlah pangkat dari nilai variabel x

ΣY^2 = Jumlah pangkat dari nilai variabel y

2) Uji Reliabilitas

Untuk mengukur konsistensi internal kuesioner, digunakan uji alpha Cronbach. Alpha Cronbach yang lebih besar dari 0,7 menunjukkan bahwa kuesioner memiliki reliabilitas yang baik (Sekaran, 2013).

Nunnally, J. C. (1978), dalam bukunya "*Psychometric Theory*" yang mengemukakan bahwa nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7 menunjukkan reliabilitas yang dapat diterima, dan nilai di bawah 0,7 menunjukkan bahwa instrumen tersebut perlu diperbaiki.

Tabel 3.3 Interpretasi Umum Terhadap Nilai Cronbach's Alpha

Nilai	Keterangan
> 0,9	Sangat Baik
0,8 – 0,9	Baik
0,7 – 0,8	Memadai
0,6 – 0,7	Cukup
< 0,6	Tidak Memadai

Sumber : Nunnally, J. C. (1978)

b. Analisis Deskriptif

Setelah data dikumpulkan, langkah pertama dalam analisis adalah menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik dasar dari data yang diperoleh. Analisis ini memberikan gambaran

umum mengenai distribusi nilai dari masing-masing variabel yang diukur dalam kuesioner, termasuk informasi tentang rata-rata (mean), standar deviasi, dan distribusi frekuensi untuk setiap indikator.

Menurut Sugiyono (2017), analisis deskriptif memberikan gambaran yang jelas tentang karakteristik data sebelum melakukan analisis lebih lanjut.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, analisis regresi linier berganda akan digunakan. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dari faktor-faktor lingkungan kerja (fasilitas fisik, hubungan antar pegawai, kebijakan organisasi, budaya organisasi) terhadap kinerja pegawai.

Model regresi linier berganda digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan. Model regresi ini akan memberikan informasi tentang kontribusi setiap variabel independen terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Menurut Ghozali (2016), regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang paling dominan mempengaruhi variabel dependen.

d. Uji Hipotesis

Setelah melakukan analisis regresi, uji hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari seluruh variabel independen terhadap kinerja pegawai.

Menurut Kuncoro (2013), uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara individu, sedangkan uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi secara keseluruhan signifikan atau tidak.

2. Analisis Data Kualitatif

Data kualitatif yang diperoleh dari observasi dan wawancara akan dianalisis secara deskriptif kualitatif untuk mendapatkan wawasan mendalam mengenai pengalaman dan persepsi pegawai terkait lingkungan kerja mereka. Analisis ini bertujuan untuk memperkaya hasil analisis kuantitatif dengan menggali faktor-faktor yang tidak terungkap secara langsung dalam kuesioner.

a. Pengkodean (*Coding*)

Tahap pertama dalam analisis data kualitatif adalah pengkodean data. Data wawancara dan observasi akan diorganisir dengan memberi kode pada setiap informasi penting yang ditemukan. Pengkodean ini

membantu peneliti untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan faktor-faktor lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Menurut Miles dan Huberman (1992), pengkodean adalah proses yang digunakan untuk mengidentifikasi tema-tema atau kategori penting dalam data kualitatif, yang memudahkan peneliti untuk mengkategorikan data yang telah terkumpul.

b. Penafsiran Tema dan Kategori

Setelah pengkodean, data akan dianalisis lebih lanjut dengan menafsirkan tema dan kategori yang muncul dari wawancara dan observasi. Peneliti akan mengidentifikasi pola-pola yang berkaitan dengan hubungan sosial antar pegawai, budaya organisasi, serta bagaimana kebijakan organisasi diterima oleh pegawai dan memengaruhi kinerja mereka.

c. Triangulasi Data

Untuk meningkatkan validitas dan keakuratan hasil penelitian, triangulasi data akan digunakan. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari kuesioner, observasi, dan wawancara. Pendekatan triangulasi ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pandangan yang lebih holistik tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Triangulasi merupakan teknik untuk memverifikasi data dengan menggunakan beberapa sumber data yang berbeda (Patton, 2002), dan dapat meningkatkan kredibilitas serta objektivitas temuan penelitian.

