

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang mencari hubungan asosiatif yang bersifat kausal. Menurut Sugiyono (2015) penelitian kuantitatif merupakan metode yang dilakukan peneliti dengan berlandaskan pada filsafat positivisme dalam melakukan penelitian atau meneliti populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

3.2. Objek Penelitian

Variabel penelitian berkaitan erat dengan objek yang akan diteliti dan pada dasarnya objek merupakan titik suatu permasalahan yang akan diteliti. Menjadi objek penelitian ini adalah pengaruh kinerja. Berdasarkan uraian diatas, yang menjadi objek penelitian ini adalah pengaruh diklat kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Sedangkan subyek penelitian yang di pilih adalah pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang yang dimana tempat atau lokasi penelitian tersebut berada di perkotaan sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian, serta ketersediaan data dan kondisi yang memungkinkan untuk dilakukan penelitian.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu jenis data primer yang merupakan data bersumber langsung dari sumber dari pihak pertama. Menurut Arikunto (2013:172) data primer merupakan sumber data yang dikumpulkan melalui pihak pertama dan biasanya juga bisa melalui wawancara, jejak dan lain-lain

3.2.2. Sumber Data

Data merupakan suatu kumpulan fakta yang dapat memberikan gambaran terkait suatu keadaan. Data bisa berupa suatu, gambar, suara, huruf, angka, matematika, bahasa ataupun simbol-simbol lainnya yang bisa digunakan sebagai bahan untuk melihat lingkungan, obyek, kejadian dan suatu konsep.

Data internal adalah yang berasal dari suatu organisasi yang menggambarkan tentang keadaan organisasi tersebut. Data internal yang digunakan dalam penelitian ini berupa profil, struktur organisasi dan daftar hadir pegawai.

3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian akan di tarik kesimpulan dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah

Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang dengan jumlah populasi sebanyak 36 pegawai.

Adapun yang menjadi pertimbangan yang mendasari peneliti memilih populasi ini antara lain:

- a. Lokasi penelitian yang merupakan tempat kerja peneliti sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan informasi.
- b. Kemudahan dalam mendapatkan ijin penelitian dan mendapatkan informasi data yang peneliti butuhkan.

3.4.2. Sampel dan Teknik sampling

Menurut Sugiyono (2012) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan diteliti tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai di Bagian Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2012) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel dimana apabila dari semua anggota populasi digunakan untuk penelitian sebagai sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 pegawai.

3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

3.5.1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, nilai dari orang, obyek atau suatu kegiatan yang memiliki variasi berbeda yang ditetapkan oleh peneliti untuk selanjutnya dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian

terdiri dari 4 (empat) variabel (X) yaitu diklat kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dan kemampuan sumber daya manusia, sedangkan variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai.

a. Variabel Independent

Menurut pendapat Sugiyono (2015) variabel independen dalam bahasa Indonesia sering kali disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel independen dilambangkan dengan (X) ini memiliki pengaruh positif maupun negative terhadap variabel dependen (Y). Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah:

- 1) Pengaruh Budaya Organisasi (X1)
- 2) Pengaruh Disiplin Kerja (X2)
- 3) Pengaruh Motivasi Kerja (X3)

b. Variabel Dependent

Menurut Sugiyono (2015) menyatakan variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia variabel dependent sering kali disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai.

3.5.2. Defenisi Konseptual

Definisi Konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan Hasibuan (2016)
- b. Disiplin adalah kerja yang juga diartikan sebagai tingkat kepatuhan maupun ketaatan pegawai untuk taat terhadap aturan yang berlaku dan siap menerima konsekuensi apabila pegawai melanggar peraturan-peraturan yang telah menjadi ketetapan organisasi atau perusahaan Fahmi (2017,75)
- c. Motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai yang harus dipenuhi agar pegawai dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya Mangkunegara (2011:184)
- d. Kemampuan merupakan hubungan erat antara kemampuan fisik dengan kemampuan mental yang dimiliki oleh masing-masing orang dalam melaksanakan suatu pekerjaan Arini & Mukzam (2015)
- e. Kinerja adalah sebuah gambaran atas tingkat pencapaian dalam melaksanakan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang tersusun di dalam suatu perencanaan suatu organisasi Moeheriono (2014)

3.5.3. Definisi Operasional

a. Diklat Kerja

Diklat kerja merupakan suatu kegiatan yang penting bagi pegawai guna meningkatkan kemampuan, keterampilan serta wawasan pegawai dalam mencapai

target pekerjaan dan tujuan organisasi. Adapun indikator dari Pendidikan dan Pelatihan Kerja, diantaranya :

- 1) Kurikulum pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja.
- 2) Relevansi isi pembelajaran dengan topik pelatihan yang dilaksanakan.
- 3) Efektifitas sasaran yang menjadi tolak ukur tercapainya suatu program pelatihan.
- 4) Membangun Integritas peserta pelatihan dalam membangun integritas kelompok agar terjalin komunikasi pasca pelatihan.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk dari sebuah komunikasi dengan karyawan untuk merubah perilaku sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan ketersediaan dalam mematuhi segala peraturan serta norma norma perusahaan. Adapun indikator Disiplin kerja menurut Rivai (2014) meliputi :

- 1) Dimensi taat terhadap waktu
 - d. Jam masuk kerja
 - e. Jam istirahat
 - f. Jam pulang kerja.
- 2) Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan
 - d. Cara berpakaian
 - e. Tingkah laku bekerja
 - f. Kepatuhan bekerja
- 3) Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
 - c. Tanggung Jawab kerja

d. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan

4) Dimensi taat terhadap aturan lainnya yaitu norma yang berlaku

b. Motivasi Kerja

Motivasi dalam penelitian ini merupakan suatu dorong baik dari internal dan eksternal dalam diri yang disebabkan karena adanya tujuan yang diinginkan.

Indikator motivasi menurut Fadillah, W, & Budiatmo (2013) adalah sebagai berikut:

1) Tanggung Jawab

Memiliki pribadi yang tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan.

2) Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3) Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4) Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan tunjangan atas pekerjaan yang dilakukan.

5) Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk terus bisa mengembangkan dan menguasai pekerja

c. Kemampuan SDM

Kemampuan merupakan keahlian dan kekuatan yang dimiliki oleh masing-masing orang dalam setiap melaksanakan dan menyelesaikan tugas tertentu.

Adapun Indikator kemampuan SDM adalah sebagai berikut :

1) Tingkat pendidikan formal yang dimiliki

2) Pelatihan teknis yang pernah diikuti

3) Kemampuan menguasai pekerjaan

- 4) Petunjuk teknis pekerjaan

d. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sesuatu tingkah laku yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan kedudukan atau peran pada instansinya. Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Sutrisno (2016), diantaranya sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan, yaitu terkait dengan pengetahuan terhadap tugas yang secara langsung berpengaruh pada kuantitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif dalam penanganan masalah yang timbul selama melaksanakan pekerjaan.
- 4) Sikap yaitu tingkat laku dalam setiap melaksanakan tugas.
- 5) Disiplin waktu dan absensi.

3.6. Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

3.6.1. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) yang menyatakan bahwa Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang bisa berupa tes, kuesioner, pedoman wawancara dan pedoman observasi yang sering peneliti gunakan untuk mengumpulkan data untuk melakukan suatu penelitian.

Instrumen penelitian adalah salah satu alat yang digunakan sebagai pengumpulan data, dan instrumen yang lazim dalam setiap penelitian adalah

beberapa daftar pertanyaan dan kuesioner yang diberikan kepada setiap masing-masing responden yang menjadi sampel dalam penelitian.

Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka).

Data jenis dapat dibedakan menjadi :

- a. Data interval : data yang diukur dengan jarak di antara dua titik pada skala yang diketahui.
- b. Data rasio : data yang diukur secara proporsi.

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala Pengukuran	Sumber
1.	Diklat Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurikulum pembelajaran 2. Relevansi 3. Efektifitas sasaran 4. Membangun integritas peserta. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurikulum pembelajaran yang diberikan sesuai dengan yang di butuhkan pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang 2. Isi pembelajaran yang sesuai dengan topik pendidikan atau pelatihan 3. Menjadi tolak ukur tercapainya suatu program pendidikan dan pelatihan 4. Diharapkan pegawai dapat menajalin hubungan baik dengan antar pegawai pasca pendidikan. 	Ordinal	Indra Syahputra1), Jufrizen2)* 2019
2.	Disiplin Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin waktu 2. Disiplin terhadap peraturan 3. Disiplin aturan perilaku 4. Disiplin taat aturan lainnya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Di harapkan pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang displin terhadap jam masuk, istirahat dan pulang kerja. 2. Diharapkan pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang tata cara berpakaian, tingkah laku dan juga kepatuhan dalam berkerja 3. Diharapkan pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang displin akan tanggungjawab dan kesesuaian dalam melakukan pekerjaan dengan kemampuan 	Ordinal	Rivai (2014)

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala Pengukuran	Sumber
			4. Diharapkan pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang juga di tuntut agar mematuhi norma yang berlaku.		
3.	Motivasi kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab 2. Prestasi kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kerja 5. Pekerjaan yang menantang 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Setiap pegawai diharapkan memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan 2. Menjalan pekerjaan yang di berikan oleh atasan dengan baik mungkin 3. Keinginan pegawai untuk mendapatkan penghargaan serta tambahn upah sesuai pekerjaannya 4. Adanya jaminan kerja pagi pegawai atas pekerjaan yang dilakukan 5. Keinginan untuk bisa mengembangkan kemampuan dan menguasai pekerjaan. 	Ordinal	Fadillah, W, & Budiarmo (2013)
4.	Kemampuan sumber daya manusia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan yang dimiliki 2. Pelatihan yang pernah diikuti 3. Kemampuan menguasai pekerjaan 4. Petunjuk teknis pekerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat memberikan kesempatan untuk mengajukan kenaikan pangkat atau jabatan 2. Bertambahnya wawasan guna memberikan inovasi terhadap perusahaan 3. Pegawai dapat dengan cepat dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan 4. Dapat dengan mudah memahami atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan 	Ordinal	Imam Ghozali, 2017
5.	Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Sikap 5. disiplin 	<ol style="list-style-type: none"> 1. meliputi tingkat kualitas dan kuantitas atas pekerjaan yang telah diberikan 2. Pegawai harus memiliki pengetahuan terhadap apa yang dikerjakan 3. Pegawai harus memiliki trobosan atau inovasi terhadap masalah yang timbul 4. Pegawai harus memiliki tingkah laku yang baik dalam melaksanakan pekerjaan 5. Pegawai wajib mentaati setiap peraturan yang berlaku di perusahaan atau organisasi. 	Ordinal	Sutrisno (2016)

Sumber : Indra Syahputra1, Jufrizen2 (2019), Rivai (2014), Fadillah, W, &

Budiatmo (2013), Imam Ghozali (2017), Sutrisno (2016).

3.6.2. Skala Pengukuran

Dalam Skala ordinal digunakan untuk memberikan informasi nilai pada jawaban peneliti. Setiap variabel penelitian diukur dengan menggunakan instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang telah memenuhi pernyataan-pernyataan tipe Skala *Likert* yaitu skor 1 sampai dengan 5.

Menurut Sugiyono (2015) menyatakan bahwa Skala *Likert* merupakan alat yang digunakan peneliti untuk mengembangkan instrumen dan digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat terhadap potensi serta permasalahan suatu objek, rancangan produk, proses membuat produk serta produk yang telah dikembangkan atau yang telah diciptakan.

Table 3.2. Bobot Penelitian

Pernyataan	Skor Positif	Pernyataan	Skor Positif
Sangat Setuju/Selalu			5
Setuju/Sering			4
Ragu-ragu/Kadang-kadang/Biasa Saja			3
Tidak Setuju			2
Sangat Tidak Setuju			1

Sumber : Sugiyono (2012)\

3.7. Metode Pengumpulan Data

3.7.1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa kuesioner adalah teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini penyebaran kuesioner sebagai bahan penelitian diberikan kepada pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang.

Dengan menyebarkan kuesioner diharapkan bisa mendapatkan data tentang diklat kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang.

3.8. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012) bahwa teknik analisis data merupakan proses pengumpulan dan penyusunan data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun data ke dalam pola, memilah mana yang penting dan yang akan dipelajari, serta membuat kesimpulan sehingga agar bisa dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Penelitian ini menguji pengaruh diklat kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat statistic SPSS.

3.8.1. Uji Instrument

Pada penelitian kuantitatif, instrumen yang digunakan dalam proses pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur nilai dari variabel yang diteliti (Sugiyono, 2015:166). Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reabilitas terhadap kuesioner yang merupakan suatu asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penelitian agar dapat melakukan pengujian hipotesis selanjutnya.

a. Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014:121).

Bila item memiliki korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan item tersebut mempunyai validitas yang tinggi. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah $r = 0,3$. Jadi jika korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2015:182).

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014:121).

Uji reliabilitas merupakan uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak beda dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Uji ini hanya dapat dilakukan pada

pertanyaan-pertanyaan yang valid saja. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus alpha atau *Cronbach's Alpha*, instrumen yang mempunyai reliabilitas. Apabila koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada nilai kritisnya.

Menurut Nugroho, (2011) menyatakan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Alpa Cronbah*. Indeks kriteria reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 3.3 Indeks Kriteria Reliabilitas

No	Interval Alpha Cronbach	Tingkat Reliabilitas
1	0,000-,20	Kurang Reliabilitas
2	0,201-,40	Agak Reliabel
3	0,401-0,60	Cukup Realiabel
4	0,601-0,80	Reliabel
5	0,801-1,00	Sangat Realiabel

Sumber Data : Nugroho, (2011:33)

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Beberapa asumsi yang perlu diperhatikan dalam model regresi agar menghasilkan estimasi yang baik, model regresi yang baik harus terhindar dari multikoleneartitas dan heteroskedastisitas selain itu memiliki data berdistribusi normal.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui variabel dependen, variabel independen atau pun keduanya memiliki distribusi normal, mendekati atau tidak berdistribusi sama sekali.. Apabila data tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah dari garis diagonalnya maka dapat dikatakan regresi tersebut diasumsikan normal (Umar 2011:181).

Pengujian normalitas data dapat diuji dengan menggunakan metode grafik yakni dengan mengamati tersebar data pada sumbu diagonal pada grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual*. Apabila titik-titik tersebar di sekitar garis serta mengikuti garis diagonal, maka nilai residual dinyatakan normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Untuk mengetahui apakah suatu model regresi yang dihasilkan mengalami gejala multikolinieritas, dapat dilihat pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Model regresi yang baik, jika hasil perhitungan menghasilkan nilai $VIF < 10$ dan bila menghasilkan nilai $VIF > 10$ berarti telah terjadi multikolinieritas yang serius di dalam model regresi. Selain itu, bisa juga dideteksi dari nilai *tolerance*, yaitu jika nilai *tolerance* mendekati 1, maka model terbebas dari gejala multikolinieritas. Pengujian multikolinieritas menurut Widarjono (2015) menjelaskan uji multikolinieritas korelasi antar variabel independen apabila nilai *sig (2-tailed)* pada hasil *output* SPSS kurang dari 0,05, maka tidak ada hubungannya antar variabel independen dan memenuhi pengujian multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas memiliki variasi residual yang tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, sehingga variasi residual harus bersifat heteroskedastisitas, yaitu pengamatan satu dengan pengamatan yang lain sama agar memberikan dugaan model yang lebih akurat. Model regresi yang baik ialah yang tidak terdapat heteroskedastisitas, seperti yang di kemukakan oleh (Santoso, 2004:208).

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki variant yang konstan dari satu observasi ke observasi yang lain. Gejala heteroskedastisitas lebih sering di jumpai dalam data silang tempat dari pada runtun waktu. Adapun dasar analisis salah sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda disebut juga dengan *multiple regression*. Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk mengolah dan menganalisis variable bebas (independen) yang lebih dari satu. Persamaan dari analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

- a = Nilai konstanta
- b = Koefisien regresi variable independen
- X_1 = Variabel Diklat Kerja
- X_2 = Variabel Disiplin Kerja
- X_3 = Variabel Motivasi Kerja
- X_4 = Variabel Kemampuan Sumber Daya Manusia

Analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel independen yaitu diklat kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan sumber daya manusia dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai serta untuk mengetahui hubungan yang terjadi.

3.8.4. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (diklat kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan sumber daya manusia) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara parsial.

a. Uji t (Parsial)

Uji t berfungsi untuk memberikan bukti terhadap variabel independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Peneliti mengajukan dua hipotesis yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis nol disebutkan dengan anggapan benar yang kemudian akan dibuktikan salah dengan sampel yang telah ada. Sedangkan hipotesis alternatif dibuktikan kebenaran ketika hipotesis nol dibuktikan salah menurut Widarjono (2015). Sedangkan menurut

Sunyoto (2014:118) uji t dilakukan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variable dependen Langkah – langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan Hipotesis

Hipotesis pertama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh diklat kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh diklat kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang.

Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang.

Hipotesis Ketiga

H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang.

Hipotesis Keempat

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kemampuan sumber daya manusia yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh kemampuan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang.

2) Menentukan tingkat signifikan dan derajat kebebasan

Tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini adalah sebesar 0,05 untuk derajat kebebasan menggunakan formula $df = n - 2$, dimana n adalah besaran sampel. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka hipotesis diterima dan artinya variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila nilai signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak dan artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Menentukan kriteria pengujian:

Apabila $-t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Apabila $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Menemukan nilai t_{hitung} dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{\text{Koefisien } \beta}{\text{Standar error}}$$

Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel}

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) di gunakan untuk menentukan seberapa besar variasi variabel dependen yang dapat di jelaskan oleh variabel independen. Untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi ini di tunjukkan dari besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel bebas sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Apabila koefisien determinasi mendekati angka satu, maka dapat dikatan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, untuk melihat koefisien determinasi pada regresi linier berganda ialah menggunakan nilai *R square* Sanusi (2011:136).

Dari koefisien determinasi (R^2) dapat di peroleh suatu nilai untuk mengukur mengukur kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Koefisien determinasi dari penelitian ini akan digunakan dalam mengetahui pengaruh diklat kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan sumber daya alam terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang.