

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*). *Explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Umar, 2011:166). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi atau pengukuran (Sujarweni, 2014:6).

Sedangkan berdasarkan tingkat eksplanasi atau penjelasan, penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya (Sujarweni, 2014:11). Sedangkan (Sugiyono, 2012:56) menyatakan bahwa kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini lokasi yang diambil adalah Balai Penyuluhan Pertanian Kabupaten Lumajang khususnya Kecamatan Sukodono, Kecamatan Padang, Kecamatan Gucialit.

3.2 Obyek Penelitian

Dalam penelitian lokasi yang dipilih sebagai tempat penelitian adalah di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sukodono, Kecamatan Padang, Kecamatan Gucialit Kabupaten Lumajang dengan seluruh pegawai sebagai responden. Dengan pertimbangan-pertimbangan yang mendasari peneliti memilih lokasi di

Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sukodono, Kecamatan Padang Kecamatan Gucialit Kabupaten Lumajang adalah:

- a. Perkembangan Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sukodono, Kecamatan Padang Kecamatan Gucialit Kabupaten Lumajang cukup pesat.
- b. Ketersediaan data dan kondisi obyek yang memungkinkan untuk dilakukan penelitian.
- c. Obyek penelitiannya meliputi kepuasan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), komitmen organisasional (X_3) sebagai variabel independen (bebas) serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen (terikat)

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (Indriantoro dan Supomo, 2011:146). Data primer yang digunakan penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu seluruh pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sukodono, Kecamatan Padang, Kecamatan Gucialit Kabupaten Lumajang.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data internal. Data yang menggambarkan keadaan/kegiatan didalam sebuah organisasi tersebut (Suryadi, 2015:170). Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sukodono, Kecamatan Padang Kecamatan Gucialit Kabupaten Lumajang.

3.4 Populasi,Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011:119).

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sukodono, Kecamatan Padang Kecamatan Gucialit Kabupaten Lumajang yang berjumlah 30 orang jadi jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebesar 30 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, yang akan digunakan untuk menduga karakteristik populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sukodono, Kecamatan Padang Kecamatan Gucialit Kabupaten Lumajang sebanyak 30 orang.

3.4.3 Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sugiyono (2015:156), mengemukakan bahwa “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel

jenuh juga sering diartikan sampel yang maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan

3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.5.1. Variabel penelitian

Variabel adalah objek yang diteliti atau sesuatu yang membentuk dan apa yang diterapkan dari penelitian tersebut, sehingga informasi tersebut ditarik dari sebuah kesimpulan Ratna Wijayanti dan Noviansyah, (2018:37), kemudian ditarik kesimpulannya, variabel dalam penelitian merupakan suatu atribut dari objek yang diteliti yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut.

Peneliti ini menggunakan 3 (tiga) variabel terdiri dari 3 (tiga) variabel independen yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional, dan 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja pegawai

a. Variabel Independen

Variabel independen dijelaskan bahwa masalah yang akan diteliti dan dipecahkan disebut *variable* eksogen, *predictor* dan bebas *negative* (Ratna wijayanti dan Noviansyah, (2018:37).

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

- 1) Kepuasan Kerja (X1)
- 2) Motivasi kerja (X2)
- 3) Komitmen Organisasional (X3)

b. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut variabel *output*, *kriteria*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah Kinerja pegawai (Y).

3.5.2 Definisi Operasional

Dari definisi konseptual yang telah diraikan diatas, maka pada konteks penelitian ini definisi operasional variabel yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Kepuasan Kerja (X_1)

Menurut Suwatno (2011:263) Kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai dalam bekerja. Bagi pegawai kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja, sedangkan bagi organisasi kepuasan bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai.

Indikator-indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini yang mengadopsi konsep dari Juniantara dan Riana (2015:620) terdiri dari :

1) Pekerjaan

Dalam hal ini dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.

2) Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa di pandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi

3) Promosi Jabatan

Merupakan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Promosi jabatan yang dilakukan secara transparan dan bersaing secara sehat, hal ini akan mendorong termotivasi untuk mencapai prestasi yang tinggi, sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

4) Supervisi

Seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan. Cara-cara atasan bisa tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini bisa mempengaruhi kepuasan.

5) Rekan Kerja

Hubungan rekan kerja yaitu hubungan antar karyawan ataupun dengan pimpinan merupakan salah satu faktor penyelesaian pekerjaan secara ringan jika dari hubungan rekan kerja saling membantu dan pekerjaan yang sulit dapat dilakukan dalam bentuk tim kerja. Hal ini karena ketidakharmonisan hubungan rekan kerja diatas akan berakibat ketidakpuasan dalam bekerja.

6) Kondisi Kerja

Serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam

lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

Untuk menjaring pendapat responden mengenai variabel kepuasan kerja, maka disusunlah beberapa pertanyaan dalam kuesioner dengan indikator tersebut, yakni:

- 1) Saya puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan
- 2) Jumlah gaji yang saya terima dalam setiap bulan sesuai dengan tepat waktu
- 3) Instansi selalu memberi saya kesempatan untuk mengembangkan inovasi
- 4) Saya puas dengan atasan saya dalam pengambilan keputusan
- 5) Saya puas dengan rekan kerja di instansi ini
- 6) Saya puas dengan tempat saya bekerja saat ini

b. Motivasi kerja (X_2)

Motivasi didefinisikan suatu proses yang menghasilkan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan.

Secara operasional motivasi dalam penelitian ini diartikan sebagai “Suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu” (Sutrisno, 2011: 109).

Indikator-indikator motivasi yang mengadopsi dari Dessy & Sanuddin, (2013:220), serta operasionalisasi masing-masing konsep diuraikan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan prestasi

Keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dibanding sebelumnya.

2) **Kebutuhan akan kekuasaan**

Kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.

3) **Kebutuhan akan afiliasi**

Kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

Untuk menjaring pendapat responden mengenai variabel motivasi, maka disusunlah beberapa pertanyaan dalam kuesioner dengan indikator tersebut, yakni:

- 1) *Reward* yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi akan meningkatkan memotivasi kerja para pegawai
- 2) Saya sering bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan.
- 3) Hubungan interaksi sosial sesama pegawai membantu saya dalam bekerja

c. Komitmen Organisasional (X₃)

Komitmen organisasi didefinisikan suatu sikap seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi.

Adapun indikator yang digunakan untuk komitmen diuraikan sebagai berikut menurut *Encyclopedia Britanica* (dalam Arina, 2014: 14):

- 1) Tetap tinggal (bekerja) di perusahaan, tidak ingin pindah.
- 2) Bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas.
- 3) Menjaga kerahasiaan perusahaan.
- 4) Mempromosikan, membanggakan perusahaan kepada orang lain atau masyarakat
- 5) Mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan

Untuk menjangkau pendapat responden mengenai variabel komitmen organisasional, maka disusunlah beberapa pertanyaan dalam kuesioner dengan indikator tersebut, yakni:

- 1) Saya tetap tinggal (bekerja) di instansi, tidak ingin pindah.
- 2) Saya bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas.
- 3) Saya berkomitmen menjaga kerahasiaan instansi
- 4) Saya mempromosikan, membanggakan instansi kepada orang lain atau masyarakat.
- 5) Saya mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan.

d. Kinerja pegawai (Y)

Menurut Dermawan Wibisono (2011:164) bahwa mengenai indikator kinerja yang harus Dikelola dengan baik meliputi :

- a. Umpan balik 360 derajat. Indikator ini membuka kesempatan bagi semua pegawai untuk memberikan umpan balik (feedback) kepada sesama anggota perusahaan lainnya, sehingga dapat didefinisikan kerja individu, departemen, atau proses dalam perusahaan yang perlu ditingkatkan.
- b. Absensi. Absensi mengukur proporsi waktu kehadiran dan kesiapan kerja pegawai. Tingkat absensi merupakan masukan penting terhadap proses perencanaan kapasitas yang mengidentifikasi keberadaan dan keahlian pegawai ketika dibutuhkan.
- c. Ketersediaan Pelatihan. Program pelatihan merupakan semua aktivitas yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kapabilitas atau

keahlian pegawai. Pelatihan mencakup kursus internal maupun eksternal yang dilakukan sambil bekerja.

- d. Motivasi dan komitmen Pegawai. Komitmen dan motivasi merupakan hal penting dalam memaksimalkan pencapaian potensi perusahaan atau organisasi. Komitmen dan motivasi pegawai merupakan kontribusi yang penting dimana pegawai dapat meyakinkan perusahaan atau organisasi bahwa mereka berusaha semaksimal mungkin dalam beraktifitas dan bekerja bagi keuntungan perusahaan atau organisasi tersebut.
- e. Loyalitas Pegawai. Indikator pengukuran tingkat keluar masuk pegawai, dimana pegawai lama meninggalkan perusahaan atau organisasi dan perusahaan mendapatkan pegawai baru, merupakan tolak ukur yang sangat penting bagi perusahaan yang harus dikelola dengan seksama lamanya pegawai bekerja diperusahaan atau organisasi mengindikasikan tingkat kepuasan pegawai terhadap perusahaan atau organisasi tersebut. Sebaliknya ketidakpuasan pegawai merupakan pemicu mudahnya pegawai meninggalkan perusahaan atau organisasi tersebut.

Untuk menjaring pendapat responden mengenai variabel kinerja pegawai, maka disusunlah beberapa pertanyaan dalam kuesioner dengan indikator tersebut, yakni:

- 1) Saya selalu memberikan feedback yang positif kepada sesama pegawai untuk tercapainya suatu tujuan bersama
- 2) Saya selalu disiplin dalam melakukan pekerjaan sesuai tugas

- 3) Instansi saya sering mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kinerja Sumber Daya Manusia yang sesuai
- 4) Saya merasakan kepuasan dengan pekerjaan yang saya lakukan
- 5) Saya mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2012:146).

Instrumen dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator variabel dan selanjutnya instrumen penelitian dan skala pengukurannya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Variabel Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1	Kepuasan Kerja (X1)	1. Pekerjaan	Saya puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan	Ordinal	Kevin 2017
		2. Gaji	Jumlah gaji yang saya terima dalam setiap bulan sesuai dengan tepat waktu		
		3. Promosi	Instansi selalu memberi saya kesempatan untuk mengembangkan inovasi		
		4. Supervisi	Saya puas dengan atasan saya dalam pengambilan keputusan		
		5. Rekan Kerja	Saya puas dengan rekan kerja di instansi ini		
		6. Kondisi Kerja	Saya puas dengan tempat bekerja		

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
2	Motivasi Kerja (X2)	1. kebutuhan prestasi	<i>Reward</i> yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi akan meningkatkan memotivasi kerja para pegawai	Ordinal	Dessy & Sanuddin, (2013:220)
		2. Kebutuhan akan kekuasaan	Saya sering bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan.		
		3. Kebutuhan akan afiliasi	Hubungan interaksi sosial sesama pegawai membantu saya dalam bekerja		
3	Komitmen Organisasional (X3)	1. Tetap tinggal (bekerja) di perusahaan, tidak ingin pindah.	Saya tetap tinggal (bekerja) di instansi, tidak ingin pindah.	Ordinal	Encyclopedia Britanica (dalam Arina, 2014: 14)
		2. Bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas.	Saya bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas.		
		3. Menjaga kerahasiaan.	Saya berkomitmen menjaga kerahasiaan instansi.		
		4. Mempromosikan, memanggakan instansi kepada orang lain atau masyarakat.	Saya mempromosikan, memanggakan instansi kepada orang lain atau masyarakat.		

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		masyara kat			
		5. Mentaati peraturan walaupun tanpa pengawa san	Saya mentaati peraturan walaupun Tanpa pengawasan.		
		1. Umpan balik 360 derajat	Saya selalu memberikan feedback yang positif kepada sesame pegawai untuk tercapainya suatu tujuan bersama		
		2. Absensi	Saya selalu disiplin dalam melakukan pekerjaan sesuai tugas		
4	Kinerja Pegawai (Y)	3. Ketersedi aan pelatihan	Instansi saya sering mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kineja Sumber Daya Manusia yang sesuai	Ordinal	Dermawan Wibisono (2011:164)
		4. Motivasi dan komitmen pegawai	Saya merasakan kepuasan dengan pekerjaan yang saya lakukan		
		5. Loyalitas pegawai	Saya mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan		

3.7. Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Survei

Metode survei merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pernyataan lisan dan tertulis. Metode ini memerlukan adanya kontak atau hubungan antara penelitian dengan subjek (responden) penelitian

untuk memperoleh data yang diperlukan. Oleh karena itu, metode survei merupakan metode pengumpulan data primer berdasarkan komunikasi antara penelitian dengan responden. Data penelitian ini berupa subjek data yang menyatakan opini, sikap, pengalaman atau karakteristik subjek penelitian secara individual atau secara kelompok. Data yang diperoleh sebagian besar merupakan data deskriptif, meskipun demikian, pengumpulan data dengan metode survei dapat dirancang untuk menjelaskan sebab-akibat atau mengungkapkan ide-ide (Indriantoro, 2011:152).

3.7.2 Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup yang diberikan kepada responden secara langsung. Menurut Sugiyono (2016:192), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

Sedangkan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2015:93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, fenomena sosial ini telah diterapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan

menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Menurut Sujarweni (2014:75), kuesioner merupakan “teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab”. Untuk penyebaran kuesioner sebagai bahan penelitian diberikan kepada pegawai Balai Penyuluhan Pertanian sebanyak 30 orang.

Pengukuran data untuk variabel kualitas layanan terhadap retensi melalui kepuasan kinerja pegawai, dilakukan dengan memberi skor pada tiap-tiap jawaban dari butir pertanyaan dari kuesioner. Pemberian skor dalam penelitian ini berdasarkan skala *likert*. Adapun bentuk skala *likert* menurut Sugiyono (2013:108) sebagai berikut:

- | | |
|---|---|
| a) Sangat setuju/ selalu/ sangat positif (SS/ SL) diberi skor | |
| b) Setuju/ sering/ positif (ST/ SR) diberi skor | 4 |
| c) Ragu- ragu/ kadang-kadang/netral (RG/ KS) diberi skor | 3 |
| d) Tidak setuju/ hampir tdak pernah/ negatif (TS/ TP) diberi skor | 2 |
| e) Sangat tidak setuju/ tidak pernah (STS/ S) diberi skor | 1 |

3.8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan proposal (Sugiyono, 2015:331)

Analisis dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linier berganda terdiri dari variabel independen kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen

organisasional dan variabel dependen Kinerja pegawai dengan alat uji SPSS, sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, selanjutnya akan dilakukan analisis dan uji pengaruh yang menggunakan analisis Regresi linier berganda

3.8.1. Uji Instrumen

a. Pengujian Validitas

Sugiyono (2015: 430) menyatakan bahwa validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilakukan oleh peneliti. Dengan demikian, data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Pengujian validitas penelitian ini mempergunakan analisis korelasi *Product Moment* dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor sebagai jumlah skor item. Rumus korelasi *Product Moment* (Muhyiddin, 2017:95) adalah sebagai berikut:

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

r = Koefisien validitas

x = Nilai Pemanding

y = Nilai dari instrumen yang akan dicari validitasnya

n = Banyaknya sampel

Menurut Sunyoto D, (2011:69) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

b. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu 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 (Afandi, 2019:84)

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Alpha Cronbach*. Indeks kriteria reabilitas dilakukan dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Indeks Kriteria Reliabilitas

No	Interval <i>Alpha Cronbach</i>	Tingkat Reliabilitas
1.	0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
2.	0,201 – 0,49	Agak Reliabel
3.	0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
4.	0,60 – 0,80	Reliabel
5.	0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: (Nugroho, 2011:33)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Penelitian yang menggunakan alat regresi dan korelasi berganda harus menggunakan asumsi-asumsi yang mendasarinya. Apabila asumsi – asumsi dimaksud tidak terpenuhi, maka hasil analisis mungkin berbeda dari kenyataan (biasa).

a. Pengujian Normalitas Data

Penggunaan model analisis pengaruh terikat dengan asumsi bahwa data harus distribusi normal agar diperoleh hasil yang tidak bisa. Pengujian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah data berada berdistribusi normal

sehingga dapat dipakai dalam statistik, parametrik. Normalitas data dapat diuji dengan beberapa cara sebagai berikut (Prayitno, 2018:132):

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan cara lain yaitu dengan melihat *normal probability plot pada output SPSS*, jika nilai-nilai sebaran data terletak disekitar garis lurus diagonal maka persyaratan normalitas terpenuhi.

b. Pengujian Multikolinieritas

Dimaksudkan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinearitas (multiko). Menurut (Santoso, 2000:195) regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dideteksi dari besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yaitu jika koefisien korelasi antar variabel lemah (dibawah 0,5), maka bebas dari multiko. Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikoleniaritas atau non multikoleniaritas (Santoso, 2000)

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Gejala heteroskedastisitas lebih sering dijumpai dalam data silang tempat daripada runtut waktu. Pada asumsi ini mengharuskan bahwa nilai sisa yang merupakan variabel pengganggu pada masing-masing variabel selalu konstan atau tidak berubah.

- 1) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik (point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika ada pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naiknya turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai *factor predictor* dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), jadi analisis regresi linier ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independen minimal dua (Sugiyono, 2012:277).

Persamaan regresinya adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = konstanta

β = koefisiensi regresi variabel independen

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Komitmen Organisasi

e = eror

Dengan analisis regresi linier berganda ini juga dapat diketahui variabel mana diantara variabel independen yaitu pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kinerja pegawai. Analisis regresi linier berganda juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan masing-masing independen terhadap variabel independen lainnya.

3.8.4 Uji Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan dengan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (kepuasan, motivasi, dan komitmen organisasional) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

1) Uji t (uji parsial)

Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak di uji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau: $H_0 : b_i = 0$ Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a), parameter suatu variabel tidak sama dengan nol. Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kabupaten Lumajang

Ha : Terdapat pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kabupaten Lumajang

Hipotesis Kedua

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kabupaten Lumajang

Ha : Terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kabupaten Lumajang

Hipotesis Ketiga

Ho : Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasional secara signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kabupaten Lumajang

Ha : Terdapat pengaruh komitmen organisasional secara signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kabupaten Lumajang

2) Menentukan level signifikan dengan $\alpha = 5\%$

3) Menentukan kriteria pengujian:

Jika - $t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan H_a diterima

Jika - $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka Ho diterima dan H_a ditolak

4) Menentukan nilai t_{hitung} dengan rumus :

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

b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Lupiyoadi dan Ikhsan (2015:167), “uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu labelisasi halal dan harga secara simultan terhadap variabel terikat yaitu keputusan pembelian dengan cara uji signifikan”, dengan hipotesis:

Ho : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kabupaten Lumajang

Ha : Terdapat pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kabupaten Lumajang

Adapun kriteria pengujiannya yaitu:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksud untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya Koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Menurut (Santoso, 2012:355). Untuk melihat koefisien determinasi pada regresi linier berganda adalah dengan menggunakan nilai R Square. Dari Koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam prosentase.