BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ilmiah adalah suatu kegiatan sistematis objektif dan logis untuk mencari suatu informasi dalam memecahkan masalah terhadap suatu fenomena yang ada. Dengan adanya suatu perbedaan tingkat kehidupan dalam masyarakat maka jenis penelitian yang di gunakan berbeda dalam memecahkan suatu fenomena yang ada (Yusuf, 2017). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitaif. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang menggunakan data konkrit data penelitian berupa angka-angka yang di ukur menggunakan statistik sebagai suatu alat uji penghitungan yang berkaitan dengan masalah yang di teliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal menurut (Sugiyono, 2014). Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif kausal berguna untuk mengatahui ada tidaknya suatu variabel yang berpengaruh secara satu persatu atau bersama antara varibel motivasi, kepuasan dan kinerja.

Teknik analisis yang di gunakan dalam penelitian ini yaiu analisis linier berganda. Tekhnik ini di gunakan dengan maksud untuk mengkaji variabel bebas (X) yang terdiri dari dua variabel yaitu motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai. Oleh karena itu hipotesis ini mengungkapkan suatu dampak secara parsial antara variabel bebas (X) yaitu

variabel motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini terdiri atas dua variabel bebas dan satu variabel terikat dimana variabel bebas yang di gunakan dalam penelitian ini adalah motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y). Tempat yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang dengan objek penelitian untuk mengetaui pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah jenis data primer. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan pengumpulan data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner pada pegawai di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lumajang. untuk menjaring pendapat responden mengenai variabel penelitian.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data internal. Data internal merupakan data yang diperoleh dari dalam tempat yang dilakukan penelitian, yang biasanya berhubungan dengan kegiatan operasional dan ditulis secara teratur di perusahaan berupa jumlah karyawan, data kinerja karyawan. Data intenal ini di

perolah dari pegawai di kantor Dinas Perindustrrian Dan Perdagangan Kabupaten Lumajang.

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi merupakan wilayah generelisasi yang terdiri atas suatu subyek atau obyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas yang telah di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu 110 orang pegawai PNS ataupun kontrak di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang yang

3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017) Sampel merupakan suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mempelajari semua yang ada di populasi contohnya karena keterbatasan tenaga, waktu, dan dana peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi. Proses dalam pengambilan sampel dalam populasi dosebut dengan sampling dalam sampel ini harus berisi hasil dari jawaban keseluruhan data. Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu dengan menggunakan Teknik *purposive sampling. Probability sampling* merupakan Teknik pengambilan sampel yang memberikan satu peluangg yang sama bagi anggota populasi untuk di pilih menjadi anggota sampel. *Purposive sampling* yaitu Teknik pengambilan sampelyang menggunakan pertimbangan khusus atau seleksi tertentu dalam (Siyoto & Sodik, 2015) kriteria dalam penentuan

sampling adalah pegawai kontrak yang menetap di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang. Sejumlah 50 pegawai non PNS.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen (Variabel bebas)

Variabel dependen meupakan variabel yang nilainya di pengaruhi oleh variabel independent dimana variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti di dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu variabel Kinerja (Y)

b. Variabel Independen (Variabel terikat)

Variabel independent merupakan variabel yang di lambangkan dengan (X) dimana variabel (X) adalah variabel yang mempengaruhi dependen, baik yang berpengaruh positif maupun yang berpengaruh negative di dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah:

1) Motivasi kerja (X1)
2) Kepuasan Kerja (X2)

3.5.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan penjelasan terkait konsep dalam penelitian dengan menggunakan pemahaman peneliti secara singkat dan jelas. Berdasarakan teori yang sudah ada maka dapat dituliskan definisi konseptual yang berkaitan dengan variabel penelitian ini sebagai berikut:

a. Motivasi (X1)

Menurut Tubagus (2015) motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi yang mencakup kebutuhan, sikap, persepsi, serta keputusan yang terjadi pada diri individu.

b. Kepuasan (X2)

Menurut Sunyoto (2012) kepuasan kerja merupakan sifat individual dengan memiliki tingkat kepuasan yang sesuai dengan system nilai-nilai pada dirinya sendiri. Hal ini disebabkan oleh perbedaan keinginann antar individu. Dengan banyaknya aspek pekerjaan yang sesuai keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

c. Kinerja Pegawai

Menurut Susanto (2017) kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pekerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

3.5.3 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan tentang suatu atribut, sifat atau nilai dari obyek atau suatu kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah di tetapkan oleh peneliti dan kemudian di Tarik kesimpulannya. Berdasarakan teori yang sudah ada maka dapat dituliskan definisi operasional yang berkaitan dengan variabel penelitian ini sebagai berikut:

a. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu bagian terpenting dari tingkah laku pekerjaan yang dapat di artikan sebagai hasil yang bisa di capai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk suatu pekerjaan yang di lakukannya dalam mencapai suatu tujuan (Afandi, 2018). Adapun indikator sebagai berikut:

1) Kualitas

Kesesuain hasil kerja yang di peroleh oleh karyawan terhadap standar yang di lakukan oleh perusahaan. pengukuran kualitas kinerja karyawan dapat di lihat dari hasil aktivitas yang di laksanakan mendekati sempurna dalam artian menyesuaiakan beberapa cara ideal mauapun memenuhi tujuan yang di harapkan dari suatu aktivitas

2) Kuantitas

Kuantitas dapat dilihat dari seberapa lama seorang pegawai melakukan pekerjaannya contohnya dapat dilihat dari seberapa cekatan pegawai dalam melakukan pekerjaannya masing-masing.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dapat lihat dari seberapa jauh seorang pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan akurat dan dan tepat waktu.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan suatu kesadaran dan kwajiban dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah di berikan oleh perusahaannya atau tempat mereka bekerja.

5) Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja mampu menghargai pendapat orang lain.

Berdasarkan indikator yang disebutkan dalam dimensi kinerja diatas dapat dibuat empat (4) pernyataan sebagai berikut :

1) Hasil pekerjaan pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan sesuai dengan target organisasi.
2) Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan cepat dalam melakukan tugas pekerjaannya.
3) Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan berusaha menyelesaikan tugas-tugas dengan target waktu kerja yang telah di tentukan.
4) Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan berusaha untuk menyelsaikan tugas dengan penuh rasa tangggung jawab untuk mencapai suatu hasil yang maksimal.
5) Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan bersedia untuk bekerjasama dengan sesama pegawai.

b. Motivasi (X1)

Motivasi merupakan suatu penggerak atau pendorong dari dalam diri seseorang untuk bisa berprilaku atau bekerja dengan baik dan giat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang sudah di berikan. (Kadarisman, 2013)Ada beberapa indikator Motivasi menurut (Afandi, 2018) di antaranya yaitu:

1) Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan Segala sesuatu yang terdapat dalam suatu organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

2) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3) Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam dalam melakukan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Berdasarkan indikator yang sudah di sebutkan di atas Adapun pertanyaan yang termasuk pada indikator tersebut sebagai berrikut:

1) Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan memfasilitasi jaminan Kesehatan untuk para pegawainya.
2) Hubungan antara sesama pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan dalam lingkungan kerjanya berlangsung dengan baik.
3) Dalam Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan setiap pegawai selalu mengerjakan pekerjaanya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan.

c. Kepuasan (X2)

Kepuasan Kerja merupakan sikap dari tenaga kerja yang melipui tentang perasaan dan tingkah laku seorang tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah suatu tujuan atau nilai nilai penting dalam pekerjaan (Afandi, 2018)

1) Gaji

Gaji merupakan nilai yang direalisasikan dalam bentuk nominal yang diterima individu atas jasa pelaksanaan kerja sesuai dengan kebutuhan dan keadilan.

2) Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri maksudnya isi dari pekerjaan yang dikerjakan individu atas dasar elemen dan hasil yang memuaskan

3) Rekan Kerja

Rekan kerja adalah partner dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam rekan kerja setiap individu dapat merasakan kesenangan atau ketidak senangan atas dasar interkasi yang dilakukan dengan rekan kerja.

4) Atasan (pimpinan)

Atasan yaitu seseorang yang memberi perintah terhadap karyawan dalam pelaksanaan kerja. Cara memperlakukan atasan kepada karyawan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan. Apabila perlakuan atasan menyenangkan kepada karyawan maka dapat menciptakan persepsi baik dibenak karyawan begitupun sebaliknya.

5) Promosi jabatan

Promosi jabtan adalah estimasi seseorang dalam dapat berkembang melalui kenaikan profesi. Seseorang dapat merasakan adanya peluang besar untuk naik profesi atau tidak adanya peluang kenaikan profesi. Hal tersebut juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan perusahaan.

Adapun pernyataan yang sesuai dengan indikator tesebut:

1) Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan memberlakukan sitem penggajian yang sesuai dengan kinerjanya untuk para pegawainya.
2) Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan memberikan penghargaan atas hasil kerja pegawainya.
3) Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan memberikan rekan kerja untuk setiap pekerjaan yang dibebani.
4) Pimpinan Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan selalu memperlakukan baik semua pegawainya.
5) Pimpinan Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang memberikan kesempatan yang sama bagi semua pegawai dalam pengembangan karir.

3.6 Instrumen Penelitian

Insrumen penelitian yaitu alat yang di gunakan untuk mengumpulkan data agar data yang di peroleh dapat memiliki tingkat akuasi yang tinggi dan insrumen yang di gunakan harus valid dan realibel. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*, menurut (Sugiyono, 2015) skala *likert* yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi dan pendapatan seseorang atau

kelompok orang tentang fenomena sosial, maka variabel yang akan di ukur dijabarkan menjadi indikator.

Dalam penelitian ini pembuatan instrument penelitian pengumpulan data dari variabel dimensi, indikator dan nomor item pernyataan yang disatukan pada tabel berikut :

Tabel 3. 1 Indeks Instrumen Penelitian

	Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
1.	Kinerja	Kualitas	Hasil pekerjaan pegawai Dinas Perdagangan sesuai dengan target organisasi.	Ordinal	(Kasmir, 2016)
		Kuantitas	Pegawai Dinas Perdagangan cepat dalam melakukan tugas pekerjaannya.		
		Waktu	Pegawai Dinas Perdagangan berusaha menyelesaikan tugas-tugas dengan target waktu kerja yang telah di tentukan.		
		Tanggung jawab	Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan berusaha untuk menyelsaikan tugas dengan penuh rasa tangggung jawab untuk mencapai suatu hasil yang maksimal.		
		Kerjasama	Pegawai Dinas Perindustrian dan perdagangan bersedia untuk bekerjasama dengan sesama pegawai.		

Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
Motivasi	Fasilitas kerja	Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan memfasilitasi jaminan Kesehatan untuk para pegawainya.	Ordinal	(Afandi, 2018)
	Kondisi kerja	Hubungan antara sesama pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan dalam lingkungan kerjanya berlangsung dengan baik..		
	Prestasi kerja	Dalam Kantor dinas perdagangan setiap pegawai selalu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.		
Kepuasan	Gaji	Kantor Dinas Perindustrian dan perdagangan memberlakukan sitem penggajian yang sesuai dengan hasil kerjanya.	Ordinal	(Harahap & Tirtayasa , 2020)
	Pekerjaan itu sendiri	Kantor Dinas Perindsutrian dan perdagangan selalu memberi penghargaan atas hasil kerja pegawainya		
	Rekan kerja	Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan selalu memberikan pasangan kerja untuk setiap pekerjaan yang dibebani.		

Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran	Sumber
	Atasan (pimpinan)	Pimpinan Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan selalu memperlakukan baik		
	Promosi	Semua pegawainya. Pimpinan Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan memberikan kesempatan yang sama bagi semua pegawainya dalam pengembangan karir.		
	Lingkungan kerja	Hubungan sesama pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan selalu berlangsung dengan baik.		

Sumber: Data di olah Peneliti 2022

3.7 Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Observasi

Observasi merupakan suatu proses pengamatan dan pencatatan yang secara sistematis, logis dan objektif dari berbagai foneomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi buatan untuk mencapai sebuah tujuan tertentu (Sugiyono, 2014)

3.7.2 Wawancara

Wawancara yaitu mewawancarai seseorang dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada seseorang guna untuk mrngetahui permasalahan yang berhubungan dengan topik penelitian.

3.7.3 Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang di lakukan peneliti dengan memberikan pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kusioner dalam penelitian ini bersumber dari indikator variabel. Dalam hal ini responden hanya menjawab pertanyaan dengan memberikan tanda pada kolom jawaban yang sudah di sediakan. Penyebaran kusioner di lakukan di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lumajang

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang di gunakan adalah skala likert yaitu skala yang di gunakan untuk mengukur pendapat orang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.

Pemberian nilai dalam penelitian ini berdasarkan skala *likert* dan pemberian nilai berdasarkan skala *likert*. (Sugiyono, 2015) sebagai:

a. Setuju/selalu/postif diberi nilai 5
b. Setuju/sering/positif diberi nilai 4
c. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi nilai 3
d. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi nilai 2
e. Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negative diberi nilai 1

3.7.4 Dokumentasi

Dokumnetasi merupakan suatu pengumpulan data yang di lakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen yang bisa mendukung penelitian. Data tersebut dapat di ambil dari buku, atau referensi dari internet. Studi dokumentasi di gunakan agar hasil penelitian dari kusioner bisa kredibel karena di dukung oleh oleh dokumen yang berkaitan dengan masalah yang di teliti.

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini Teknik analisis data dilakukan dengan beberapa tahapan sebagai berikut:

1) Mengumpulkan data penelitian yang dibutuhkan terkait variabel penelitian meliputi variabel independen maupun variabel dependen.
2) Melakukan penyebaran kusioner kepada responden.
3) Menghitung dan mengelola data berdasarkan variabel penelitian yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
4) Melakukan analisis data dengan melakukan uji hipotesis untuk memudahkan dalam menjelaskan data-data yang diperoleh.
5) Menjelaskan hasil penelitian yang mendukung teori atau tidak mendukung teori yang telah dijelaskan sebelumnya.
6) Menarik kesimpulan dengan cara menyesuaikan antara hipotesis dengan hasil penelitian yang diperoleh apakah sesuai atau tidak.

3.8.1 Pengujian Instrumen

Sebelum melakukan uji hipotesisis di perlukan pengujian terhadap kusioner yang di gunakan untuk mendapatkan data dari responden dengan cara antara lain:

a. Pengujian Validitas

Uji validitas merupakan tolak ukur yang membuktikan ketepatan ataupun kendala pada sebuah alat ukur. Dalam menguji validitas terhadap alat ukur yang digunakan maka terlebih dahulu menentukan korelasi antar elemen alat ukur secara keseluruhan yakni dengan mengkolerasikan elemen alat ukur dengan skor atau nilai total (Riduwan, 2018) Analisa faktor bisa dilakukan dengan mengkorelasi jumlah

skor faktor dengan skor total. Construct dapat dikatakan kuat apabila korelasi pada setiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas. Pada penelitian ini korelasii antar skor butir dengan skor total nilainya dibawah 0,3 makabutir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2013)

b. Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reabilitas di gunakan unuk melihat apakah alat ukurr yang di gunakan menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama atau tidak. (Sugiyono, 2014) Suatu jawaban kusioner di katakan reliabel jika jawaban dari seseorang terhadap pernyataan yan di eikan konsisten dari waktu ke waktu

Uji Reabilitas di lakukan dengan menggunakan software SPSS suattu pernyataan yang di nyatakan valid dalam uji validitas di tenttukan reabilitasnya dengan kriteria. Sitomorang, (2014).

Tabel 3. 2 Indeks Kriteria Reabilitas

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

Sumber: (Nugroho, 2011)

3.8.2 Pengujian Asumsi Klasik

Ujian asumsi klasik yaitu untuk memastikan apakah variabel-variabel penelitian dapat di analisis dengan menggunakan analisis linier berganda atau tidak, di butuhkan suatu ujian asumsi klasik untuk persyaaratan analisis linier beraganda, adapun variabel-variabel tersebut harus memenuhi syarat sebagai berikut:

a. Pengujian Normalitas

Pengujian Normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel terikat dan tidak terikat memiliki distribusi normal atau tidak. (Riduwan, 2018). Jika data dalam penyebaran di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka regresi memenuhi asumsi normalitas dan dasar analisis yang di gunakan dalam menentukan uji normalitas *Kolmogorov* adalah sebagai berikut:

1) Jika nilai signifikan > 0,05 (lebih besar) maka nilai atau data penelitian didistribusikan normal.
2) Jika nilai signifikan < 0,05 (lebih kecil) populasi tidak didistribusikan secara normal.

b. Pengujian Multikolinearitas

Multikoliniearitas merupakan adanya suatu korelasi atau hubungan hampir sempurna di antara variabel independen. Dimana pada model yang baik korelasi atau hubungan yang hampir sempurna di antara variabel independent tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Adanya suatu uji multikolineritas Pada model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

c. Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas di gunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Tetapi jika suatu residual dari suatu pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap di sebut dengan heteroskedastisitas tetapi jika varian berbeda di sebut dengan heteroskedastisitas (Riduwan, 2018)

Dasar analisis yang di gunakan untuk menentukan heteroskedastisitas. Adalah sebagai beriku:

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

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda di gunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas dan variabel terikat di mana persamaan regresi dalam penelitian ini adalah

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$y = a + \beta_1 MK + \beta_2 KK + e$

Keterangan:

Y =Variabel *dependen* Kinerja Karyawan

a = Konstanta

MK = Variabel independen motivasi kerja

KK = Variabel independen kepuasan kerja

β1 = Koefisien regresi independen

e = eror

Penelitian ini menggunakan metode tersebut karena hasil analisis regresi linier berganda mampu menjelaskan dan mengidentifikasi variabel independen yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.8.4 Pengujian Hipotesis

Pada dasanya ujian hipotesis di gunakan untuk membuat suatu keputusan sementara yang di gunakan untuk melakukan suatu penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan di teliti dan pengujian hipotesis di lakukan untuk mengatahui apakah antara variabel independent (X) dan variabel dependen (Y) berpengaruh baik secara parsial.

a. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Sunyoto (2016) tujuan dari uji tabel adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan pada variabel independen (bebas). Hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu H□ dan H_a yaitu angka *numeric* dari parameter populasi. Hipotesis 0 (nol) dinyatakan benar hingga kemudian dapat dibuktikan salah berdasarkan sampel yang ada. Sedangkan untuk hipotesis a (*alternative*) kondisi sebaliknya dari hipotesis 0, dimana dinyatakan benar apabila hipotesis 0 (nol) terbukti salah. Langkah yang digunakan untuk uji tabel sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis

H_0: Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang.

H_a: Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang.

H_0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang.

H_a : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lumajang.

2) Menentukan level of signifikasi dengan α = (0,05).

3) Kriteria pengujian

a) Jika -t hitung ≤ -t tabel atau t hitung ≥ t tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima

b) Jika –t hitung > -t tabel atau t hitung < t tabel ditolak, maka H_0 diterima atau H_a ditolak

4) Membandingkan t hitung dengan t tabel

5) Kesimpulan

b. Uji F (Uji Model)

Menurut Ferdinand (2014) Uji F digunakan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel yang digunakan model maupun untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis. Penelitian ini menggunakan uji Anova untuk melihat sebaran varian yang diakibatkan oleh regresi dan varian yang disebabkan oleh residual. Uji Anova akan membandingkan mean square dari regresi dan mean square dari residual atau dengan rumus: $F = \frac{MS\ Regreesion}{MS\ Residual}$

Keterangan :

MS Regresi: *Mean of square* Regresi

MS Residual: *Mean of square* Residual

Kriteria pengukuran yang di gunakan pada uji model sebagai berikut:

1) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.
2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditujukan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat di katakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

(Santoso, 2012:355) untuk melihat koefisiendeterminasi 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 X yang biasanya dinyatakan dalam bentuk present**.**