

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Fernanda (2021) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena untuk mengetahui pengaruh antara variabel X berupa gaya kepemimpinan, jaminan sosial dan gaji terhadap variabel Y berupa kinerja dan selanjutnya diuji hipotesisnya.

3.2 Objek Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang. Adapun obyek penelitian ini adalah variabel independen (X₁) berupa gaya kepemimpinan, (X₂) berupa jaminan sosial dan (X₃) berupa gaji serta variabel dependen (Y) berupa kinerja pegawai.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer. Hermawan (2021) data primer adalah data yang diperoleh dari sumber data melalui penyebaran kuesioner dimana responden mengisi kuesioner yang telah disediakan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuisisioner oleh responden yaitu pegawai non ASN Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini berupa data internal yang berasal dari Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang. Masruri (2022) data internal adalah data yang menggambarkan situasi dan kondisi pada suatu organisasi secara internal. Data internal dalam penelitian ini merupakan data jumlah pegawai non ASN Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Masruri (2022) populasi merupakan “wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 orang yang merupakan pegawai non ASN Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang tahun 2023.

3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik pengambilan sampel jenuh. Susilowati (2018) sampel jenuh adalah “teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi diambil menjadi anggota sampel”.

Masruri (2022) menyatakan sampel adalah “bagian dari populasi yang diambil untuk dijadikan objek pengamatan langsung dan dijadikan dasar dalam pengambilan kesimpulan”. Alimuddin (2021) berpendapat “apabila subjek penelitian jumlahnya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 30 orang diambil dari semua anggota populasi.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

1. Variabel Independen

Masruri (2022) variabel independen merupakan “variabel yang mempengaruhi variabel dependen (variabel terikat) hubungannya dapat positif atau negative dengan variabel dependen”. Variabel independen pada penelitian ini ialah gaya kepemimpinan, jaminan sosial dan gaji.

2. Variabel Dependen

Masruri (2022) variabel dependen adalah “variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Untuk menentukan variabel

dependen harus dilihat konteksnya dengan dilandasi konsep teoritis maupun hasilnya pengamatan empiris. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja pegawai.

3.5.2 Definisi Konseptual

Suntoro (2017) definisi konseptual adalah penegasan serta penjelasan sesuatu konsep dengan menggunakan konsep-konsep (kata-kata), yang tidak harus menunjukkan deskriptor, indikatornya dan bagaimana mengukurnya. Definisi konseptual diperlukan dalam penelitian karena definisi itu akan mempertegas masalah apa yang akan diteliti. Dalam penelitian ini membahas tentang:

1. Gaya Kepemimpinan

Efendi (2020) kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut, menggunakan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu usaha atau tujuan-tujuan tertentu. Sedangkan Isti (2020) gaya kepemimpinan adalah “pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya serta menggambarkan kombinasi yang konsisten dari filsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang”.

Dari definisi diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah perilaku yang dilakukan oleh pemimpin dalam memberikan pengarahan, motivasi, dan pengaruh terhadap bawahan dengan rasa mempercayai bawahan dan

menerapkan kerjasama dalam penyusunan suatu keputusan, pembagian tugas dan wewenang.

2. Jaminan Sosial

Marsella (2021) mengatakan bahwa jaminan social merupakan “konsepsi kesejahteraan yang melindungi resiko baik social maupun ekonomi masyarakat dan membantu, jadi apabila karyawan sejahtera dan terlindungi maka akan meningkatkan kinerja karyawan”. Sari (2019) mengemukakan “jaminan social sebagai factor penting bagi karyawan untuk membalas jasa yang dalam hal ini merupakan pemberian rasa tenang bagi pekerja dan anggota beserta keluarga yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup”.

Dari definisi diatas, peneliti menyimpulkan bahwa jaminan sosial merupakan upaya yang diberikan oleh organisasi guna memberikan jaminan keselamatan, kesehatan, dan sejenisnya yang dapat meringankan beban karyawan atau pegawai pada organisasi tersebut.

3. Gaji

Desi (2018) gaji dapat diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja professional, seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manajer dan akuntan. Sedangkan Ratnasari (2020) gaji adalah “sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan”.

Dari definisi diatas, peneliti menyimpulkan bahwa gaji merupakan pembayaran atas jasa yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

4. Kinerja

Ermawati (2018) kinerja merupakan “suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”. Dari definisi diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai hasil atau pencapaian individu atau pun kelompok dalam melaksanakan program/kegiatan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam periode tertentu.

3.5.3 Definisi Operasional

Djollong (2014) mengemukakan definisi operasional mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena.

1. Gaya Kepemimpinan

Efendi (2020) kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut, menggunakan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu usaha atau tujuan-tujuan tertentu. Isti (2020) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator kepemimpinan, antara lain :

- 1) Kemampuan mengambil keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan yang merupakan tindakan yang paling tepat.
- 2) Kemampuan memotivasi
Kemampuan memotivasi adalah daya mendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengorekan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- 3) Kemampuan komunikasi
Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
- 4) Kemampuan untuk mengendalikan bawahan
Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.
- 5) Tanggung jawab
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
- 6) Kemampuan mengendalikan emosional
Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

Berdasarkan indikator tentang gaya kepemimpinan, maka disusun kuesioner dengan skala pengukuran sebagai berikut :

- 1) Pimpinan mampu mengambil keputusan dengan tepat
- 2) Pimpinan mampu memotivasi bawahan
- 3) Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahan
- 4) Pimpinan mampu memberi solusi atau mengatasi permasalahan yang di alami bawahan
- 5) Pimpinan bertanggung jawab atas kesalahan yang telah di perbuat

- 6) Pimpinan mampu mengendalikan suasana dan mampu mengontrol emosi

2. Jaminan Sosial

Marsella (2021) mengatakan bahwa jaminan social merupakan “konsepsi kesejahteraan yang melindungi resiko baik social maupun ekonomi masyarakat dan membantu, jadi apabila karyawan sejahtera dan terlindungi maka akan meningkatkan kinerja karyawan”. Sari (2019) mengemukakan “jaminan social sebagai factor penting bagi karyawan untuk membalas jasa yang dalam hal ini merupakan pemberian rasa tenang bagi pekerja dan anggota beserta keluarga yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup”.

Satriawan (2021) mengemukakan terdapat beberapa indikator jaminan sosial, antara lain :

- 1) Tunjangan kecelakaan kerja
Tunjangan yang diberikan untuk perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya
- 2) Tunjangan hari tua
Tunjangan yang dibayarkan sekaligus oleh perusahaan kepada karyawan yang telah mencapai usia pensiun dalam jangka waktu yang telah ditentukan atau keadaan lain yang ditentukan
- 3) Tunjangan kematian
Tunjangan yang diberikan kepada ahli waris ketika ahli waris meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja
- 4) Tunjangan kesehatan
Tunjangan yang diberikan berupa perawatan kesehatan seperti, pelayanan kesehatan tingkat pertama, pelayanan kesehatan rujukan tingkat lanjutan, dan rawat inap
- 5) Rasa aman dan nyaman
Suatu fasilitas yang diberikan perusahaan dalam menunjang perkerjaan dan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja

Berdasarkan indikator tentang jaminan sosial, maka disusun kuesioner dengan skala pengukuran sebagai berikut :

- 1) Instansi memberi tunjangan kecelakaan kerja kepada saya
- 2) Instansi memberi tunjangan hari tua kepada saya
- 3) Instansi memberi tunjangan kematian kepada saya
- 4) Instansi memberi tunjangan kesehatan kepada saya
- 5) Instansi membuat saya merasa aman dan nyaman

3. Gaji

Ratnasari (2020) gaji adalah “sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan”. Marziana (2022) mengemukakan terdapat beberapa indikator gaji, antara lain :

- 1) Kelayakan gaji
Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.
- 2) Motivasi Kerja
Perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya.
- 3) Kepuasan Kerja
Perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwa kinerja mereka sangat dihargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

Berdasarkan indikator tentang gaji, maka disusun kuesioner dengan skala pengukuran sebagai berikut :

- 1) Saya mendapat gaji yang layak sesuai dengan kinerja dan jabatan saya
- 2) Gaji dapat memotivasi dan memacu semangat saya dalam bekerja
- 3) Saya merasa puas dengan gaji yang saya dapatkan

4. Kinerja

Ermawati (2018) kinerja merupakan “suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.Dewi (2019) indikator kinerja terdiri dari :

- 1) Kualitas Kerja
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. *Quality of work* (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.
- 2) Kuantitas
Kuantitas kerja (*Quantity of work*) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaan yang dapat dikerjakan.
- 3) Ketepatan waktu
Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
- 4) Efektifitas
Efektifitas merupakan upaya dalam memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
- 5) Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.Karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Berdasarkan indikator tentang kinerja, maka disusun kuesioner dengan skala pengukuran sebagai berikut :

- 1) Saya memiliki kualitas kerja yang baik
- 2) Saya mampu menyelesaikan tugas dan mencapai target yang telah ditentukan
- 3) Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu
- 4) Saya mampu mengoperasikan teknologi dan sumber daya organisasi guna meningkatkan kinerja
- 5) Saya mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab tanpa pengawasan dan atas kesadaran pribadi

3.6 Instrumen Penelitian

Hermawan (2021) instrumen penelitian merupakan “sebuah alat yang dipakai untuk mengukur keadaan alam atau sosial yang diteliti, sehingga variabel dapat dinyatakan sebagai variabel penelitian”.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Fernanda (2021) skala ordinal yaitu “skala yang mempunyai urutan namun jarak antara titik-titik maupun kategori terdekat tidak harus menunjukkan rentang yang sama”. Dalam skala ordinal hanya mengindikasikan kategori yang menjadi urutan posisi pertama yang lebih tinggi daripada kategori yang urutan kedua dan kategori urutan kedua mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dari urutan ketiga dan seterusnya. Dalam penelitian kali ini instrumen disusun berdasarkan indikator-indikator variabel dan kemudian instrumen penelitian dan skala pengukurannya dijelaskan di dalam tabel berikut :

Tabel 3.1 Variabel, Instrumen, Penelitian dan Skala Pengukuran

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	1) Kemampuan mengambil keputusan	1) Pimpinan mampu mengambil keputusan dengan tepat	Ordinal	Sofianti (2020)
		2) Kemampuan memotivasi	2) Pimpinan mampu memotivasi bawahan		
		3) Kemampuan komunikasi	3) Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik dengan bawahan		
		4) Kemampuan untuk mengendalikan bawahan	4) Pimpinan mampu memberi solusi atau mengatasi permasalahan yang di alami bawahan		
		5) Tanggung jawab	5) Pimpinan bertanggung jawab atas kesalahan yang telah di perbuat		
		6) Kemampuan mengendalikan emosional	6) Pimpinan mampu mengendalikan suasana dan mampu mengontrol emosi		
2.	Jaminan Sosial (X2)	1) Tunjangan kecelakaan kerja	1) Instansi memberi tunjangan kecelakaan kerja kepada saya	Ordinal	Satriawan (2021)
		2) Tunjangan hari tua	2) Instansi memberi tunjangan hari tua kepada saya		
		3) Tunjangan kematian	3) Instansi memberi tunjangan kematian kepada saya		
		4) Tunjangan kesehatan	4) Instansi memberi tunjangan kesehatan kepada saya		
		5) Jaminan rasa aman dan nyaman	5) Instansi membuat saya merasa aman dan nyaman		
3.	Gaji (X3)	1. Kelayakan	1. Gaji dapat memberikan kehidupan yang layak pada pegawai	Ordinal	Marziana 2022
		2. Motivasi Kerja	2. Gaji dapat memacu motivasi kerja		
		3. Kepuasan Kerja	3. Gaji dapat meingkatkan kepuasan kerja		

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
4.	Kinerja (Y)	1. Kualitas Kerja	1. Pegawai memiliki kualitas kerja yang baik	Ordinal	Dewi (2019)
		2. Kuantitas	2. Pegawai mampu menyelesaikan tugas dan memanfaatkan waktu dengan baik		
		3. Ketepatan waktu	3. Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu		
		4. Efektifitas	4. Pegawai mampu mengoperasikan teknologi dan sumber daya organisasi guna meningkatkan kinerja		
		5. Kemandirian	5. Pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab tanpa pengawasan dan atas kesadaran pribadi		

Sumber :Variabel, Indikator, Instrumen dan Skala Pengukuran

3.7 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuisisioner. Fernanda (2021) menyatakan bahwa kuisisioner adalah “suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Kuisisioner disebarkan kepada pegawai non ASN Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang dengan tujuan untuk memperoleh bahan yang nantinya akan digunakan dalam penelitian. Data-data yang didapatkan melalui penyebaran kuisisioner terhadap 30 responden dengan pengukuran data mengenai variabel gaya kepemimpinan, jaminan sosial dan gaji terhadap kinerja pegawai dengan cara

memberikan skor pada setiap jawaban dari pertanyaan yang dicantumkan dikuesioner tersebut.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala *likert*. Bentuk skala *likert* dapat dilihat pada tabel 3.2 :

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Fernanda 2021

3.8 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel. Penelitian ini melakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS *for Windows Release 21*. Mengenai metode data yang dipakai dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

3.8.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Alimuddin (2021)“uji validitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi dari data yang dikumpulkan”. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = $N-2$, dalam hal ini N adalah jumlah sampel. Hasilnya

jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Pada pengujian validitas pada penelitian ini dengan menggunakan analisis korelasi *product moment*, yakni dengan rumus :

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

Keterangan :

r_{xy} : item instrumen variabel dengan totalnya

x : jumlah butir pertanyaan

y : skor total pertanyaan

n : jumlah sampel

Analisis korelasi *product moment* dilakukan dengan mengkolerasikan skor pada setiap item dengan skor total sebagai jumlah skor item.

2. Uji Reliabilitas

Widyastuti (2019) mengemukakan “uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur”. Alimuddin (2021) “untuk uji reliabilitas batas kritis nilai *Alpha* yang bisa dipakai untuk mengindikasikan kuesioner yang *reliable* adalah 0,60”. Dengan demikian nilai *cronbach's alpha* > 0,60, merupakan indikator bahwa kuesioner tersebut *reliable* atau handal. Uji ini

dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS versi 25 *for Windows*. Indeks kriteria reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.3:

Tabel 3.3 Indeks Kriteria Reliabilitas

No.	Interval <i>Cronbach Alpha</i> (α)	Tingkat Reliabilitas
1.	0,000 - 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 :Fernanda (2021)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hermawan (2021) mengatakan “uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variable dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik harus berdistribusi normal atau mendekati normal.

(Ghozali, 2016:161) menyebutkan terdapat dua cara untuk menguji normalitas yaitu melalui analisis grafik dan analisis statistik (uji *Skewness* dan uji statistik non- parametik *Kolmogrov – Smirnov*). Pada penelitian ini, peneliti menguji normalitas menggunakan analisis grafik untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner sudah berdistribusi normal atau tidak.

2. Uji Multikolineritas

Fernanda (2021) mengemukakan multikolineritas menunjukkan adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau

semua variabel. Multikolinieritas juga berarti antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain dalam model saling berkorelasi linier. Berarti multikolinieritas dapat dikatakan sebagai suatu keadaan dimana variabel-variabel independen dalam suatu persamaan memiliki hubungan yang kuat. Biasanya korelasinya mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan satu).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi (Ghozali, 2018:137). Apabila terjadi kesamaan maka disebut dengan homoskedastisitas maka disebut dengan homoskedastisitas, sedangkan jika terjadi ketidaksamaan maka disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengambilan keputusan memiliki dasar yang akan menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) 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 Linier Berganda

Hermawan (2021)“analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen”. Pada

penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara gaya kepemimpinan, jaminan sosial dan gaji terhadap kinerja. Untuk mengetahui pengaruh antar variabel digunakan rumus:

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

Keterangan:

Y :Kinerja pegawai

a :Nilai konstanta

X₁:Gaya kepemimpinan

X₂:Jaminan sosial

X₃:Gaji

b₁ : Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan

b₂ : Nilai koefisien regresi jaminan sosial

b₃ :Nilai koefisien regresi gaji

3.8.4 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Hermawan (2021) uji t (uji parsial) digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar-benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis

Hipotesis Pertama

H₁ = Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non ASN Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang.

Hipotesis Kedua

H2 = Jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non ASN Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang.

Hipotesis Ketiga

H3 = Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non ASN Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang.

- 2) Menentukan level of signifikan dengan $\alpha = 5\%$.
- 3) Menentukan kriteria pengujian:

Kriteria Pengujian

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 4) Menentukan t_{tabel} Tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian ini adalah sebesar 0,05. Nilai t_{tabel} bisa dihitung dengan : $df = n - k$
 Keterangan: df = Derajat bebas (*degree of freedom*), n = Banyaknya sampel dan k = jumlah variable independen
 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.

- 5) Membuat kesimpulan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur kemampuan variabel-variabel independen dalam sebuah model dalam menjelaskan varians variabel dependennya (Ghozali, 2018:97). Nilai koefisien determinasi (R^2) berada di antara nol (0) sampai satu (1). Semakin kecil nilai R^2 (mendekati 0) maka dapat dikatakan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variable dependennya sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai R^2 semakin besar (mendekati 1) maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi varians variabel dependen.

