

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang berguna untuk menguji kebenaran teori, membangun fakta dan menganalisa hasilnya secara sistematis berupa angka. Menurut Paramita (2021) penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis.

Penelitian kuantitatif juga menggunakan paradigma tradisional, positif, eksperimental atau empiris. Penelitian kuantitatif mencoba untuk memecahkan dan membatasi fenomena menjadi terukur. Metode penelitiannya menggunakan pengukuran yang terstandar atau menggunakan skala pengukuran data. Sehingga penelitian kuantitatif adalah penelitian tentang pengumpulan data numerik untuk menjelaskan fenomena tertentu.

3.2. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban maupun solusi dari permasalahan yang terjadi secara akurat. Objek penelitian ini adalah variabel independen yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai non-ASN pada Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang.

Selanjutnya penelitian ini akan menganalisa objek penelitian terlebih dahulu melakukan pengamatan data yang di kumpulkan dan melakukan uji statistik.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan beberapa sumber data, yaitu :

a. Data Primer

Nazamuddin (2020, p. 16) data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu pegawai non-ASN pada Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang di peroleh atau di kumpulkan dari sumber – sumber data seperti dokumen, publikasi, maupun yang terdapat pada jurnal laporan penelitian dari Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) maupun dari sumber data lainnya yang menunjang penelitian dengan kinerja pegawai non-ASN pada Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang.

3.3.2. Sumber Data

a. Data Internal

Menurut Suryani & Hendryadi (2015:170) Data Internal adalah sebuah data yang menggambarkan suatu keadaan di dalam organisasi. Data Internal dalam penelitian ini diperoleh dari profil Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang, struktur organisasi, Jumlah data pegawai non-ASN, dan

surat perijinan penelitian.

b. Data Eksternal

Data Eksternal adalah data yang menggambarkan keadaan di luar sebuah organisasi Suryani & Hendryadi (2015:171). Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah hasil dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada pegawai non-ASN.

3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2019, p. 135). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai non-ASN di kantor Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang. Menurut data yang di berikan dari pihak Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) maka jumlah pegawai non-ASN yang ada sampai tanggal 3 Maret 2023 sebanyak 48 orang, jadi jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebesar 48 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ingin diteliti. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Sampel ditentukan oleh peneliti berdasarkan pertimbangan masalah, tujuan, hipotesis, metode dan instrument penelitian, disamping pertimbangan waktu, tenaga dan pembiayaan Darmawan (2019).

Sampel yang baik adalah yang dapat mewakili sebanyak mungkin karakteristik populasi. Dalam bahasa pengukuran, artinya sampel harus valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Untuk dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Dari sisi itu dapat diperlakukan populasi untuk sampel yang diambil.

3.4.3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Non – Probability Sampling* dengan menggunakan metode *Purposive sampling*. Pengertian *Non – Probability* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel Sugiyono (2019, p. 141). Dan *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai yang dikehendaki peneliti Sugiyono (2019, p. 144).

Jenis *Non - Probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau sering disebut juga *sensus*. Menurut sugiyono (2017:85) pengertian dari *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi *relative* kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain *sampling jenuh* adalah *sensus*, dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh pegawai non-ASN pada Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang yang berjumlah 48 Pegawai.

3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut dan sifat atau nilai orang, faktor, perlakuan terhadap obyek dan kegiatan yang mempunyai variasi tertentu ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Siyoto (2015:50). Variabel dalam penelitian terdiri dari 2 macam yaitu:

a. Variabel Independen

Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen, dimana variabel independen mempengaruhi secara negatif maupun positif, variabel independen merupakan suatu masalah yang akan menjadi tugas penelitian yang akan diteliti dan dipecahkan, disebut variabel eksogen, *predictor* dan bebas. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan beban kerja (X_3).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian peneliti, dalam variabel dependen terdapat sebuah masalah dan tujuan yang akan mencerminkan dalam variabel dan dependen yang telah dipergunakan. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai non-ASN (Y).

3.5.2. Definisi Konseptual

a. Kompensasi (X_1)

Menurut Siagian dalam Kelvin dan Mauli (2020) Kompensasi adalah pemberian atas pencapaian jasa sebagai pembayaran dari perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk penghargaan berupa bentuk uang atau bukan uang.

b. Lingkungan Kerja (X₂)

Mardiana (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari - hari. Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan dapat memotivasi kerja dalam suatu instansi dimana pegawai tersebut bekerja.

c. Beban Kerja (X₃)

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda - beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

d. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Hamali (2016) kinerja merupakan hasil yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan menurut Silaen (2021) berpendapat bahwa kinerja suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2016 ; 269-270) menyatakan bahwa “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

3.5.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penyebaran konsep dalam kegiatan yang lebih kongret. Hal ini dilakukan dengan mencari indikator yang tepat dari masing - masing variabel sehingga variabel - variabel tersebut dapat dihitung dengan tepat.

a. Kompensasi (X_1)

Bahwa kompensasi merupakan imbalan kepada pegawai dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berbentuk Kompensasi finansial dan non-finansial.

Menurut Afandi (2018:194) mengemukakan bahwa indikator - indikator kompensasi diantaranya:

1) Upah

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja - pekerja produksi dan pemeliharaan.

2) Tunjangan

Contoh - contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

3) Fasilitas

Contoh - contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Berdasarkan indikator tentang Kompensasi diatas maka dapat disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala *likert*, ialah sebagai berikut :

- 1) Saya sudah merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh pihak kantor.
- 2) Saya sudah puas terhadap tunjangan – tunjangan yang diberikan oleh kantor diluar gaji pokok yang saya terima.
- 3) Saya mendapatkan fasilitas kerja yang baik dalam bekerja di kantor.

b. Lingkungan Kerja (X₂)

Bahwa Lingkungan kerja dalam suatu Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) dapat berperan penting bagi sebuah Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) agar individu yang bekerja akan menjadi semangat dan termotivasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu:

- 1) Pencahayaan di tempat kerja menjadi faktor yang penting dalam lingkungan kerja. Pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan efektif.
- 2) Sirkulasi udara di tempat kerja, yaitu kebutuhan oksigen yang dibutuhkan oleh pegawai untuk menjaga kesehatan. Udara yang buruk dan tercampur dengan polusi akan berbahaya bagi kesehatan pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- 3) Tata letak ruang, penataan tata letak ruangan kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan pegawai dalam bekerja.

- 4) Dekorasi di tempat kerja, yaitu tata letak dan pemilihan warna dinding ruangan kantor. Tata letak dan pemilihan warna dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan kegiatannya.
- 5) Kebisingan, pekerjaan membutuhkan konsentrasi, oleh karena itu suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 6) Fasilitas, yaitu alat pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada dalam organisasi, tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru akan tetapi fasilitas yang lengkap menjadi penunjang proses kelancaran.

Berdasarkan indikator tentang Lingkungan Kerja diatas maka dapat disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala *likert*, ialah sebagai berikut :

- 1) Penerangan lampu di dalam ruangan kerja cukup baik.
- 2) Saya merasakan sirkulasi udara yang cukup baik di dalam ruangan kerja.
- 3) Penataan ruang kerja saya sudah rapi dan sesuai dengan tuntutan atau tugas.
- 4) Perlengkapan ruang kerja saya sudah cukup bagus.
- 5) Saya merasa terganggu dengan adanya suara bising di lingkungan kerja.
- 6) Fasilitas yang tersedia saat ini sudah cukup baik untuk mendukung aktivitas kerja.

c. **Beban Kerja (X₃)**

Bahwa Beban kerja dalam suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Putra (2012:22) dalam kutipan Setiawan (2016:19-20) ada beberapa indikator dalam beban kerja yaitu:

1) Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan indikator tentang Beban Kerja diatas maka dapat disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala *likert*, ialah sebagai berikut :

- 1) Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap hari yang harus segera diselesaikan.
- 2) Saya saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja.
- 3) Saya melaksanakan tugas sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang di berikan kantor.

4) Kinerja Pegawai (Y)

Bahwa kinerja merupakan cara manajemen dalam mengelola sumberdaya organisasi untuk menghasilkan komunikasi dengan pendekatan tertentu dan

mendapatkan hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

Menurut D. J. Priansa (2018) indikator kinerja karyawan diantaranya yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
- 2) Kuantitas mengacu pada jumlah pekerjaan dan produktivitas tenaga kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- 4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian berkaitan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

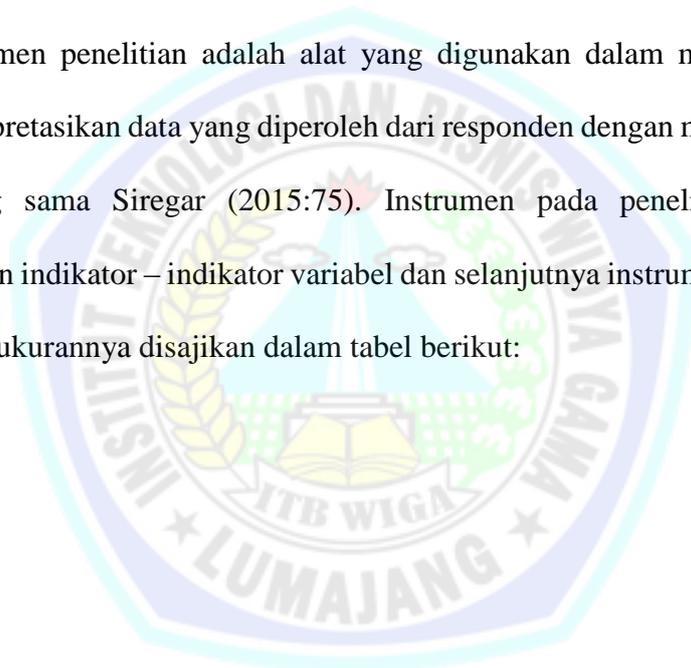
Berdasarkan indikator tentang kinerja pegawai diatas maka dapat disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala *likert*, ialah sebagai berikut :

- 1) Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.

- 2) Saya mampu mencapai target yang ditetapkan oleh pimpinan.
- 3) Saya tidak pernah menunda pekerjaan.
- 4) Saya mempunyai perjanjian kontrak kerja dan tanggungjawab dalam bekerja.
- 5) Saya memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan.

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan dalam mengolah maupun menginterpretasikan data yang diperoleh dari responden dengan menggunakan pola ukur yang sama Siregar (2015:75). Instrumen pada penelitian ini disusun berdasarkan indikator – indikator variabel dan selanjutnya instrumen penelitian dan skala pengukurannya disajikan dalam tabel berikut:



Tabel 3.1. Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1.	Kompensasi	1) Upah	1) Saya sudah merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh pihak kantor	<i>Ordinal</i>	Afandi (2018:194)
		2) Tunjangan	2) Saya sudah puas terhadap tunjangan – tunjangan yang diberikan oleh kantor di luar gaji pokok yang saya terima.	<i>Ordinal</i>	
		3) Fasilitas	3) Saya mendapatkan fasilitas kerja yang baik dalam bekerja di kantor.	<i>Ordinal</i>	
2.	Lingkungan Kerja	1) Pencahayaan	1) Penerangan lampu di dalam ruangan kerja cukup baik.	<i>Ordinal</i>	Sedarmayanti (2017)
		2) Sirkulasi Udara	2) Saya merasakan sirkulasi udara yang cukup baik di dalam ruangan kerja.	<i>Ordinal</i>	
		3) Tata Letak Ruang	3) Penataan ruang kerja saya sudah rapi dan sesuai dengan tuntutan atau tugas.	<i>Ordinal</i>	
		4) Dekorasi	4) Perlengkapan ruang kerja saya sudah cukup bagus.	<i>Ordinal</i>	
		5) Kebisingan	5) Saya merasa terganggu dengan adanya suara bising di lingkungan kerja.	<i>Ordinal</i>	

Lanjutan Tabel 3.1

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		6) Fasilitas	6) Fasilitas yang tersedia saat ini sudah cukup baik untuk mendukung aktivitas kerja.	<i>Ordinal</i>	
3.	Beban Kerja	1) Target yang Harus dicapai	1) Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap hari yang harus segera diselesaikan.	<i>Ordinal</i>	Putra (2012:22) dalam kutipan (setiawan, 2016:19-20)
		2) Kondisi Pekerjaan	2) Saya saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja.	<i>Ordinal</i>	
		3) Standar Pekerjaan	3) Saya melaksanakan tugas sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diberikan kantor.	<i>Ordinal</i>	
4.	Kinerja Pegawai	1) Kualitas Kerja	1) Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.	<i>Ordinal</i>	D. J. Priansa (2018)
		2) Kuantitas Kerja	2) Saya mampu mencapai target yang ditetapkan oleh pimpinan.	<i>Ordinal</i>	
		3) Ketepatan Waktu	3) Saya tidak pernah menunda pekerjaan.	<i>Ordinal</i>	
		4)Efektivitas	4) Saya mempunyai perjanjian kontrak kerja dan tanggungjawab dalam bekerja.	<i>Ordinal</i>	

Lanjutan Tabel 3.1

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		5)Kemandirian	5) Saya memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan.	<i>Ordinal</i>	

Sumber data : Data diolah oleh peneliti tahun 2023

3.7. Metode Pengumpulan Data

3.7.1. Observasi

Observasi adalah suatu kegiatan pengumpulan data yang dilakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian, sehingga mendapatkan gambaran mengenai objek penelitian tersebut Siregar (2015:42).

Teknik observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah mengamati secara langsung objek penelitian yaitu dengan mengamati kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai non-ASN pada Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang.

3.7.2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik yang digunakan dalam penelitian guna mengumpulkan informasi yang memungkinkan Siregar (2015:44). Untuk kuesioner ini disebarikan kepada pegawai non-ASN pada Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang dengan tujuan untuk memperoleh data yang nantinya akan digunakan dalam penelitian.

Data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner terhadap 48 responden dapat membuat peneliti mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan

beban kerja terhadap kinerja pegawai non-ASN pada Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang. Pengukuran data mengenai variabel kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai non-ASN dilakukan dengan cara memberikan skor pada setiap jawaban dari pertanyaan yang dicantumkan dikuesioner, skor yang diberikan pada penelitian ini menggunakan skala *likert*.

Menurut Siregar (2015:50) terdapat pernyataan positif yang digunakan dalam skala likert antara lain :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor = 5
- b. Setuju (S) dengan skor = 4
- c. Netral (N) dengan skor = 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor = 1

Dengan menyebarkan kuesioner ini diharapkan peneliti dapat memperoleh data yang akurat mengenai kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja terhadap kinerja pegawai non-ASN pada Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang.

3.7.3. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah kegiatan mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan Fitrah (2017). Studi pustaka dalam penelitian ini berupa jurnal atau artikel, buku – buku, literatur dan dokumen – dokumen.

3.8. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015) analisis data merupakan suatu kegiatan setelah berasal dari seluruh responden atau berasal sumber data lain yang terkumpul. Kegiatan pada analisis data yaitu mengelompokkan data yang berdasarkan variabel serta jenis responden, mentabulasi data yang mendasari variabel dari keseluruhan responden, menyajikan data variabel yang diteliti, melakukan perhitungan pada menjawab rumusan persoalan serta melakukan perhitungan buat menguji hipotesis yang telah diajukan.

Dalam analisis ini peneliti dianjurkan menggunakan analisis regresi linier berganda, bermaksud peneliti dapat meramalkan bagaimana keadaan variabel yang naik atau turun (kriterium), apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor *predictor* dimanipulasi (naik turunnya) maka analisis regresi berganda perlu dilakukan bila jumlah independennya minimal 2 (dua), Sugiyono (2017). Analisis regresi linier berganda adalah penyempurnaan dari regresi linier sederhana dengan menambah jumlah variabel bebas yang semula hanya satu variabel menjadi dua atau lebih variabel bebas.

Penelitian melakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS. Mengenai metode data yang dipakai dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

3.8.1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen yang dilakukan untuk mengatur kecocokan objek yang seharusnya diukur. Analisis dengan cara mengkorelasi jumlah dari sektor faktor dengan skor total, jika setiap korelasi pada

setiap faktor tersebut positif dan besarnya (0,3) ke atas maka faktor tersebut dapat diartikan konstruksi yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen memiliki validasi yang baik.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya indeks yang membagikan sejauh mana suatu alat bisa dianggap atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya mempunyai kemampuan untuk menyampaikan yang akan terjadi pengukuran relative 47 konsisten asal saat ke ketika Purnomo (2019).

Reliabilitas menerangkan konsistensi serta stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas berbeda dengan validitas karena reliabilitas memusatkan perhatian pada problem konsistensi Kuncoro, M., (2013). Menurut Algifari (2015, p. 96) uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara menghitung menggunakan besarnya *Cronbach's Alpha*, dapat dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* memiliki nilai minimal 0,6 sudah dapat disimpulkan bahwa data yang diambil dalam penelitian sudah reliabel.

Tabel 3.2. Kriteria Skor Reliabilitas Cronbach's Alpha

No	Interval Alpha Cronbach	Tingkat Reliabilitas
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 (2011:33)

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Purnomo (2019) mengemukakan bahwa uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada penelitian yang menggunakan analisis linier berganda. Alat uji yang digunakan pada uji asumsi klasik adalah uji normalis data, uji multikolinearitas, dan uji heterosedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan pengujian suatu data yang akan dianalisis dengan tujuan guna melihat apakah penyebarannya berada dibawah kurva normal atau tidak. Dikarenakan model regresi yang baik yaitu memiliki nilai residual yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel melainkan pada nilai residualnya. Pada uji asumsi klasik pengujian normalitas mampu dikatakan tidak begitu sulit.

Uji Normalitas dapat juga dilihat dengan cara yaitu dengan melihat histogram, *P-Plot*, *Skewness* atau *Kolgorov Smirnov*. Agar bisa mendeteksi normalitas data pada penelitian dapat diuji dengan uji *Kolgorov Smirnov* yang dapat dilihat dari nilai residual yang dikatakan normal apabila nilai residual yang akan dihasilkan diatas nilai signifikan yang ditetapkan. Terdapat dasar pengambilan keputusan ini yaitu jika signifikan $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal sedangkan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka nilai residual tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat terdapat atau tidaknya hubungan yang tinggi antara varibel - variabel bebas pada suatu model regresi linier berganda. Bila ada korelasi yang tinggi diantara variabel - variabel bebasnya, maka hubungan

antara variabel bebasnya, korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terkait sebagai terganggu.

Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel - variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terkaitnya menjadi terganggu. Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan mengacu pada *Variance Inflation Factor* (VIF) dimana jika nilai < 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 Purnomo (2019,p.56).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heterokedastisitas. Apabila terdapat residual memiliki varian yang sama, maka data tersebut mengalami homoskedastisitas, tetapi jika dalam residul tidak memiliki varian yang sama, maka data tersebut mengalami gejala heteroskedastisitas Yusuf & Daris (2018:76).

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan cara melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*.

Dengan analisis jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda dipakai guna mengetahui besar kecilnya pengaruh pada variabel terikat Sunyoto (2014).

Dalam analisis ini peneliti dianjurkan menggunakan regresi berganda, bermaksud peneliti dapat meramalkan bagaimana keadaan variabel yang naik atau turun (kriterium), apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor *predictor* dimanipulasi (naik turunnya) maka analisis regresi berganda perlu dilakukan bila jumlahnya minimal 2 (dua), (Sugiyono 2017).

Rumus Regresi Linier Berganda

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

Keterangan :

Y = Variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai Non ASN

X = Variabel independen

X₁ = Kompensasi

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Beban Kerja

e = Error

a dan b₁ serta b₂ = konstanta Siregar (2015 : 405 - 406)

3.8.4. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda, kemudian dilakukan uji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai non-ASN.

a. Uji t Parsial

Menurut Algifari (2015:77) Uji parsial atau uji koefisien regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji secara signifikan pengaruh kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan beban kerja (X3) terhadap kinerja pegawai non-ASN (Y). Menurut Widarjono (2015, p. 22) terdapat dua hipotesis yang digunakan dalam sebuah penelitian, yaitu hipotesis nol (H_0) serta hipotesis alternatif (H_a), dimana hipotesis nol ini diartikan benar hingga kemudian dapat dibuktikan salah dengan dasar data sampel yang ada.

Sedangkan hipotesis alternatif dapat diartikan salah sehingga kemudian dapat dibuktikan benar dengan dasar data sampel yang ada. Ketika hipotesis nol terbukti salah, maka hipotesis alternatif harus benar.

Berikut langkah – langkah dalam melakukan uji parsial (uji t) sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

a) Hipotesis Pertama

H_1 : Terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN.

b) Hipotesis Kedua

H2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN.

c) Hipotesis Ketiga

H3 : Terdapat pengaruh Beban kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN.

2) Menentukan nilai kritis, dalam penentuan penentuan dengan menggunakan sebuah tabel distribusi normal dengan memperhatikan tingkat signifikansi (α) dengan banyaknya sampel yang akan digunakan. Misalkan signifikannya $\alpha = 5\%$.

1) Menentukan kriteria pengujian :

a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima.

b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

2) Menentukan nilai t hitung dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\text{Koefisien}\beta}{\text{StandartError}}$$

3) Membuat sebuah kesimpulan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel.

3.8.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Purnomo (2019:31) koefisien determinasi merupakan nilai yang menunjukkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang sesuai

dengan data aktualnya yang ditunjukkan dalam berdasarkan determinasi (R^2) antara 0 sampai 1.

Koefisien determinasi diperoleh dari total variasi variabel Y (dependen) yaitu kinerja pegawai non-ASN yang dijelaskan oleh variabel X (independen) yaitu faktor pribadi dan faktor sosial yang dinyatakan dalam *prosentase*. Apabila diperoleh $R^2 = 1$ atau mendekati 1, maka garis regresi yang dihasilkan semakin baik, jika garis regresi mendekati 0 maka garis regresi dinyatakan kurang baik Widarjono (2015,p.17). Jadi koefisien determinasi dalam penelitian ini untuk mengukur kemampuan variabel kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja dalam menjelaskan terhadap kinerja pegawai non-ASN pada Bagian Protokol dan Tata Usaha Pimpinan Setda Kabupaten Lumajang.

