

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu penelitian yang bersifat kuantitatif dengan menggali hubungan assosiatif, assosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel. Dalam penelitian ini menggunakan hubungan kausal, hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono,2018:8).

Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Teknik ini dipakai dengan maksud untuk mengkaji variabel bebas (X) yang terdiri dari fasilitas kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai.

Oleh karena itu hipotesis ini mengungkapkan dampak secara parsial antara variabel bebas (X) yaitu variabel fasilitas kerja(X_1), beban kerja (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3), sedangkan variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai akan bisa diuji.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas yang dipakai yaitu fasilitas kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3). Sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y). mengenai tempat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mahameru (Perumda Tirta Mahameru) Kabupaten Lumajang.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Berikut penjelasan mengenai data primer adalah:

a. Data Primer

Menurut (Paramita & Rizal, 2018:72) “ Data primer adalah data yang dikumpulkan melalui survei yang menggunakan semua teknik untuk mengumpulkan data asli. Untuk mengatasi masalah penelitian, hal ini menggunakan data primer yang secara khusus dikumpulkan oleh peneliti. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari responden yang akan mengisi kuisioner yaitu pegawai Perumda Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang. Hasil dari data primer adalah jawaban dari responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan di dalam kuisioner. Pertanyaan tersebut menyangkut tentang fasilitas kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu data internal, yang dimana data internal merupakan data yang bisa didapatkan langsung melalui organisasi atau tempat perusahaan yang diteliti, data internal dapat diperoleh dari pegawai Perumda Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang.

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut pendapat dari Sugiyono (2019:126)” populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan himpunan dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulan”. Populasi pada penelitian ini merupakan pegawai bagian umum & administrasi pada Perumda Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang berjumlah 40 pegawai.

3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Paramita dkk. (2021), sampel merupakan bagian kecil dari populasi yang mencakup banyak individu pada populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah metode pengambilan teknik sampel jenuh, yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Sebanyak 40 orang staf administrasi dan staf umum menjadi objek penelitian ini.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:68) “variabel penelitian adalah suatu konsep atau sifat, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Ada beberapa variabel yang dipakai dalam penelitian berikut:

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas juga disebut

sebagai variabel independen atau variabel stimulus, (Sugiyono, 2017). variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a) Fasilitas Kerja (X_1)
- b) Beban Kerja (X_2)
- c) Gaya Kepemimpinan (X_3)

2. Variabel Terikat (Dependen)

Sugiyono (2017) mendefinisikan variabel dependen sebagai Dalam penelitian, variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh keberadaan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah output, kriteria, atau variabel konsekuensi. Kinerja karyawan (Y) dalam variabel terikat pada penelitian.

3.5.2 Definisi Konseptual

a. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja mencakup segala sesuatu yang dimanfaatkan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan mendukung pegawai dalam menyelesaikannya, menurut Rivai (2019). Cara lain untuk memahami fasilitas kerja adalah sebagai infrastruktur dan peralatan yang dibutuhkan untuk membuat pekerjaan karyawan lebih mudah dan lebih efisien.

b. Beban Kerja

Menurut Krisdianto et al. (2023), beban kerja mengacu pada keseluruhan pekerjaan yang dibebankan kepada individu pada batas waktu yang ditentukan bisa mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan individu tersebut. Beban kerja ini tidak hanya mencakup jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan, tetapi

juga kompleksitas dan kesulitan dari tugas-tugas tersebut, yang pada gilirannya bisa mempengaruhi tingkat stres, kepuasan, dan efektivitas kerja.

b. Gaya Kepemimpinan

Soelistya (2021) gaya kepemimpinan partisipatif sebagai gaya kepemimpinan yang mengajak atau memberdayakan pegawai untuk terlibat langsung dalam pekerjaan organisasi, serta menekankan pada adanya kerja kelompok yang terbuka hingga ke tingkat terbawah organisasi, dan pengambilan keputusan dalam organisasi akan dilakukan dengan keterlibatan bawahan, metode ini juga erat hubungannya dengan metode komunikasi dua arah. Gaya kepemimpinan berperan besar dalam mewujudkan suasana aktivitas kerja yang optimal dapat memengaruhi motivasi, semangat, serta kinerjanya.

c. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai diartikan sebagai pencapaian kerja yang diperoleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan tanggung jawabnya yang sesuai dengan standar dan arah yang telah ditentukan sebelumnya oleh institusi. Kinerja pegawai tidak hanya mencakup hasil akhir dari pekerjaan, tetapi juga melibatkan proses atau cara bagaimana pegawai tersebut melakukan pekerjaannya. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi disebabkan oleh sejumlah faktor, baik dari dalam diri pegawai baik dari dalam maupun dari faktor eksternal yang ada di lingkungan kerja (Afandi,2018).

3.5.3 Definisi Operasional

Menurut Notoatmodjo (2018) definisi operasional adalah uraian tentang batasan variabel yang dimaksud, atau tentang apa yang diukur oleh variabel yang bersangkutan.

a. Fasilitas Kerja (X_1)

Berdasarkan uraian sebelumnya, indikator yang digunakan pada fasilitas kerja yang dikemukakan oleh Asri et.al, (2017) yaitu:

- 1) Sesuai dengan kebutuhan
- 2) Mampu mengoptimalkan hasil kerja
- 3) Mudah dalam penggunaan
- 4) Mempercepat proses kerja
- 5) Penempatan ditata dengan benar

Berdasarkan indikator tentang fasilitas kerja, kemudian kuesioner dikembangkan berdasarkan tanggapan pada skala ordinal berikut ini ialah :

- 1) Fasilitas kerja yang disediakan sesuai dengan kebutuhan saya dalam melaksanakan tugas.
- 2) Saya merasa bahwa fasilitas yang ada di tempat kerja membantu saya mencapai target pekerjaan dengan lebih mudah.
- 3) Saya merasa nyaman menggunakan fasilitas yang tersedia karena tidak memerlukan usaha lebih untuk memahami cara penggunaannya.
- 4) Saya merasa lebih cepat dalam menyelesaikan tugas berkat adanya fasilitas yang mendukung.

- 5) Area kerja sudah dirancang sedemikian rupa sehingga semua fasilitas mudah dijangkau sesuai dengan kebutuhan saya.

b. Beban Kerja (X_2)

Dari deskripsi diatas indikator yang digunakan untuk beban kerja yang dikemukakan oleh (Anastasya et.al, 2019) yaitu :

1. Jam kerja
2. Standar pekerjaan
3. Penggunaan waktu kerja
4. Banyaknya pekerjaan
5. Beban waktu

Berdasarkan indikator mengenai beban kerja, dengan demikian, instrumen kuesioner dirancang menggunakan skala ordinal sebagai bentuk jawaban, yaitu:

- 1) Saya sering bekerja lebih dari jam yang ditentukan karena banyaknya tugas yang harus diselesaikan.
- 2) Standar pekerjaan yang diberikan perusahaan, sesuai dengan prosedur atau kriteria dalam menyelesaikan pekerjaan
- 3) Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memastikan bahwa waktu kerja digunakan secara maksimal
- 4) Pegawai merasa jumlah pekerjaan yang diberikan setiap hari sesuai dengan kemampuan pegawai untuk menyelesaikannya dengan baik.
- 5) Tugas yang diberikan perusahaan membutuhkan jangka waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

c. Gaya Kepemimpinan (X_3)

berdasarkan deskripsi adapun indikator yang telah dipaparkan diatas digunakan gaya kepemimpinan partisipatif dinyatakan (Sutrisno et.al, 2017) yaitu:

1. Kepemimpinan persuasif
2. Kerjasama
3. Pemimpin melakukan komunikasi
4. Partisipasi pemimpin
5. Pengambilan keputusan

Berdasarkan indikator tentang gaya kepemimpinan partisipatif, kemudian disusun kuisioner dengan jawaban dalam skala ordinal, beriku ini :

- 1) Pemimpin saya menggunakan argumen yang logis dan persuasif dalam menyampaikan ide atau keputusan.
- 2) Pemimpin mendorong anggota tim untuk saling membantu dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama.
- 3) Pemimpin saya selalu memastikan bahwa semua anggota tim memahami tujuan dan tugas yang diberikan.
- 4) Pemimpin menunjukkan kepercayaan kepada tim dengan melibatkan mereka dalam menentukan solusi untuk masalah yang ada.
- 5) Keputusan yang diambil oleh pemimpin selalu jelas dan memadai untuk mengatasi masalah yang ada.

d. Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uraian sebagaimana telah dijelaskan, indikator tersebut digunakan dinyatakan oleh (Mubarak et.al, 2020) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Komitmen kerja

Didasarkan pada indikator tentang kinerja pegawai dengan merujuk pada hal tersebut, kuesioner disusun menggunakan skala ordinal sebagai bentuk pilihan jawaban, yaitu :

- 1) Pegawai selalu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik
- 2) Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas atau mutu perusahaan
- 3) Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
- 4) Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan
- 5) Pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk bekerja sama dengan tim demi tercapainya tujuan perusahaan

3.6 Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

Menjabarkan penggunaan instrumen penelitian untuk mengukur peristiwa sosial dan lingkungan (Sukendra, 2020: 1). Semua kejadian tersebut secara ditetapkan sebagai variabel penelitian. Terdapat empat alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

- a. Instrumen pengukuran fasilitas kerja
- b. Instrumen pengukuran beban kerja
- c. Instrumen pengukuran gaya kepemimpinan
- d. Instrumen pengukuran kinerja pegawai

Pada dasarnya peneliti ini melakukan penelitian pengukuran tersebut harus dilakukan dengan cara adanya alat yang dapat mengukur dengan terbaik. Digunakan oleh peneliti namanya instrumen penelitian, maka instrumen penelitian ialah alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian (Purto 2018). Pada tabel 3.1 dibawah ini.

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1.	Fasilitas Kerja	1. Sesuai dengan kebutuhan	Fasilitas kerja yang disediakan sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugas.	Ordinal	Asri (2017)
		2. Mampun mengoptimalkan hasil kerja	fasilitas yang diberikan, membuat pegawai semangat dalam meningkatkan dan mengoptimalkan pekerjaan pegawai terhadap perumda tirta mahameru kabupaten lumajang		
		3. Mudah dalam penggunaan	Fasilitas yang diberikan perusahaan mudah dalam penggunaanya dan pegawai sangat terbantu dengan kemudahan fasilitas tersebut		
		4. Mempercepat proses kerja	Melalui fasilitas yang diberikan perusahaan pegawai dapat mempersingkat waktu		

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
			penyelesaian pekerjaan		
		5. Penempatan ditata dengan benar	Fasilitas yang disediakan perusahaan, penempatannya sudah strategis dan tidak mengganggu pegawai dalam bekerja		
2.	Beban kerja	1. Jam kerja	Saya sering bekerja lebih dari jam yang ditentukan karena banyaknya tugas yang harus diselesaikan	Ordinal	Anastasya (2019)
		2. Standar pekerjaan	Standar pekerjaan yang diberikan perusahaan, sesuai dengan prosedur atau kriteria dalam menyelesaikan pekerjaan		
		3. Penggunaan waktu kerja	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memastikan bahwa waktu kerja digunakan secara maksimal		
		4. Banyaknya pekerjaan	Pegawai merasa jumlah pekerjaan yang diberikan setiap hari sesuai dengan kemampuan pegawai untuk menyelesaikannya dengan baik.		
		5. Beban waktu	Tugas yang diberikan perusahaan membutuhkan		

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
3.	Gaya Kepemimpinan		jangka waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	Sutrisno (2017)
		1. Kepemimpinan persuasif	Pemimpin saya menggunakan argumen yang logis dan persuasif dalam menyampaikan ide atau keputusan		
		2. Kerja Sama	Pemimpin mendorong anggota tim untuk saling membantu dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama.		
		3. Pemimpin melakukan komunikasi	Pemimpin saya selalu memastikan bahwa semua anggota tim memahami tujuan dan tugas yang diberikan.		
		4. Partisipasi pemimpin	Pemimpin menunjukkan kepercayaan pada tim dengan melibatkan mereka dalam menentukan solusi untuk masalah yang ada.		
4.	Kinerja Pegawai	5. Pengambilan keputusan	Keputusan yang diambil pemimpin selalu jelas dan memadai untuk mengatasi permasalahan yang ada	Ordinal	Mubarak (2020)
		1. Kualitas kerja	Pegawai selalu mengerjakan dan menyelesaikan		

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
			pekerjaan dengan baik		
		2. Kuantitas	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas atau mutu perusahaan		
		3. Ketepatan waktu	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu		
		4. Efektivitas	Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan		
		5. Komitmen kerja	Pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk bekerja sama dengan tim demi tercapainya tujuan perusahaan		

3.7 Metode Pengumpulan Data

metode pengumpulan data ini berasal dari tanggapan partisipan terhadap sejumlah pertanyaan tertulis yang disusun untuk mengukur variabel tertentu adalah kuisisioner sugiyono(2018:230). Penyebaran kuisisioner sebagai bahan penelitian diberikan kepada pegawai Perumda Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang agar dapat melihat bagaimana perilaku terkait fasilitas kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja pegawai, dan setiap jawaban dari kuisisioner. Penilaian yang sudah disediakan dalam skala Likert dipilih sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yaitu suatu instrumen berbentuk angket yang di dalamnya telah disediakan pilihan

jawaban untuk setiap pertanyaan, sehingga responden cukup memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi dan pendapat mereka. Pemilihan jenis kuesioner tertutup didasarkan pada pertimbangan efisiensi waktu, kemudahan pengisian, serta kemudahan dalam proses pengolahan data. Kuesioner jenis ini dinilai paling tepat digunakan dalam penelitian ini karena responden merupakan pegawai aktif di Perumda Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang yang memiliki rutinitas kerja cukup padat.

Untuk menghindari gangguan terhadap aktivitas pekerjaan para pegawai, peneliti tidak menggunakan kuesioner terbuka yang memerlukan jawaban uraian panjang, melainkan memilih kuesioner tertutup agar responden dapat menjawab dengan cepat dan mudah. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan bantuan Kepala Subbagian (Kasubag) di masing-masing bagian atau unit kerja. Hal ini bertujuan untuk memperlancar proses distribusi kuesioner dan memastikan bahwa pengisian dilakukan oleh responden yang sesuai. Proses pengisian kuesioner juga dilakukan pada waktu-waktu senggang atau saat pegawai tidak sedang menjalankan tugas penting, sehingga tidak mengganggu kinerja harian mereka.

Selain itu, kuesioner disusun dalam bentuk skala Likert lima poin, yang memungkinkan responden untuk memberikan penilaian berdasarkan tingkat persetujuan mereka terhadap setiap pernyataan yang diajukan. Skala ini digunakan untuk mengukur sejauh mana persepsi, pendapat, atau sikap responden terhadap masing-masing variabel yang diteliti. Dengan skala Likert, dapat mengukur, kesimpulan, dan pengakuan orang dan kelompok orang tentang masalah sosial (Sugiyono, 2015: 168).

a. Sangat Setuju (SS) diberi skor	5
b. Setuju (S) diberi skor	4
c. Ragu-ragu (R) diberi skor	3
d. Tidak setuju (TS) diberi skor	2
e. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor	1

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam jenis penelitian kuantitatif ini.

Teknik analisis data telah divalidasi dalam penelitian kuantitatif, di mana partisipan diminta untuk merespons merumuskan pertanyaan penelitian dan melakukan komputasi untuk mengevaluasi dugaan atau perkiraan yang diberikan (Sugiyono 2015:238).

Metode analisis data dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Mengakumulasi informasi yang telah ditentukan berkaitan dengan faktor yaitu variabel bebas dan variabel terikat.
- 2) Menyebarkan kuesioner kepada 40 responden, yaitu pekerja umum dan pekerja lainnya di Perumda Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang.
- 3) Informasi berdasarkan pertanyaan tentang faktor, lebih spesifiknya fasilitas kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan. Menganalisis data dengan uji instrumen dan uji hipotesis untuk mempermudah interpretasi data
- 4) Menjabarkan hasil penelitian yang memperkuat atau melemahkan teori yang ada
- 5) Menjelaskan hal-hal yang ditanyakan yang sesuai atau tidak sesuai dengan hipotesis telah diklarifikasi.

- 6) Menarik temuan akhir dengan teori berdasarkan hasil studi yang didapat apakah sesuai atau tidak.

3.8.1 Pengujian Instrumen

Sebelumnya tahapan Proses pengujian hipotesis mencakup evaluasi validitas dan reliabilitas agar mengumpulkan informasi partisipan harus diperiksa. Premis mendasar dari fungsi kuesioner bahwa datanya sudah andal dan valid saat menguji hipotesis di kemudian hari.

1. Uji Validitas

validitas dapat menjadi perangkat yang berguna untuk mensurvei apakah pertanyaan yang sedang diukur sudah benar. Uji validitas ini menggunakan investigasi penghitungan, khususnya dengan membandingkan skor secara umum dengan jumlah skor penghitungan. Sebuah angka dianggap sebagai bangunan yang kokoh jika setiap hubungan positif dan paling sedikit 0,3. Instrumen dianggap tidak valid dalam hal ini berlaku jika hubungan diantara total skor angka dengan skor total kurang pada 0,3 (Sugiyono, 2015: 2173).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah kemampuan suatu instrumen untuk mengukur sesuatu secara konsisten. Menurut Purwanto (2018), instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya karena data tersebut konsisten dari suatu skor (skala pengukuran).

Seperti yang dinyatakan oleh Nugroho (2011:33), untuk menguji reliabilitas, dilakukan dengan menganalisis koefisien *Cronbach Alpha*. Tolak ukur kualitas reliabilitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Kualitas Reabilitas

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

Tabel 3.2 Indeks Kriteria Reliabilitas

Dikutip dari Nugroho, 2011:33

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi linier berganda dengan metode kuadrat terkecil biasa memerlukan beberapa prasyarat statistik, yaitu uji asumsi klasik. pengujian asumsi klasik sering kali menggunakan sejumlah instrumen uji, seperti uji autokorelasi, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas (Purnomo, 2019 :59).

1. Uji Normalitas

Mengacu pada pendapat dari Basuki (2018:67), diketahui pengujian kenormalan bermanfaat untuk memastikan bahwa data yang telah dikumpulkan tersebar mewakili populasi yang berdistribusi, salah satu aspek yang diuji dalam asumsi klasik adalah normalitas data uji kenormalan dapat dinyatakan sebagai salah satu yang paling sederhana.

Uji normalitas menurut pandangan Bahri (2019:164) adalah uji terhadap sebaran data yang hendak diteliti untuk mengetahui apakah sebaran tersebut berada di bawah kurva normal atau tidak. Sebaran yang simetris dan berbentuk seperti lonceng disebut sebaran normal. Dilakukan pengujian ini guna mengecek dan menguji apakah data memiliki berdistribusi normal. Salah satu cara melakukannya

adalah dengan Normalitas data dapat dilihat melalui grafik *plot probabilitas* normal dalam keluaran program statistik untuk ilmu sosial (SPSS). Apabila hasil dari sebaran data mengikuti garis diagonal dalam ketika sebaran data berada di sekitar garis diagonal, maka ketentuan pengujian dianggap tercapai.

2. Uji Multikolinieritas

Pada analisis regresi linier multivariat, dengan uji multikolinearitas, dapat mengetahui menentukan apabila variabel independen memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain atau tidak. Untuk menghindari kecenderungan membuat kesimpulan tentang dampak pengujian parsial setiap variabel bebas terhadap variabel terkait, uji multikolinearitas juga dilaksanakan (Purnomo, 2019:57).

Purnomo (2019:57) menyatakan bahwa sejumlah kriteria untuk mendeteksi multikolinearitas dalam model yang digunakan ini:

- a) Jika VIF tidak melebihi 10 dan tolerance tidak kurang dari 0,1, model tersebut bebas dari multikolinearitas. Ada hubungan terbalik antara VIF dan tolerance..
- b) Jika nilai koefisien korelasi antara masing-masing variabel independen kurang dari 0,70, maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas. Namun, jika nilai tersebut lebih dari 0,70, maka dianggap terdapat hubungan yang sangat kuat (interaksi hubungan) antara variabel bebas hingga dapat menyebabkan terjadinya multikolinearitas.
- c) Model regresi kemungkinan besar terkena multikolinearitas jika nilai R^2 dan adjusted R^2 tinggi kurang dari 0,60 meskipun demikian, tidak ada variabel bebas yang signifikan mempengaruhi variabel terikat

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah varians residual yang satu berbeda dengan varians observasi yang lain. Dengan memetakan nilai ZPRED (nilai prediksi) terhadap SRESID (nilai residual), pendekatan *scatter plot* dapat digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Apabila grafik menunjukkan pola tertentu, seperti mengakumulasi di bagian-bagian tengah yang sempit menyempit di tengah kemudian melebar, atau sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa model yang dihasilkan baik (Purnomo, 2019: 59). *Grafik Scatter Plot* digunakan dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam regresi linear berganda, terdapat lebih dari satu variabel bebas yang digunakan untuk memodelkan hubungan dengan variabel terikat (Purnomo, H., 2019: 30).

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan:

Y Kinerja pegawai

a Koefisien konstanta

b Koefisien regresi

X_1 = Hasil dari variabel fasilitas kerja

X_2 = Hasil dari variabel beban kerja

X_3 = Hasil dari variable gaya kepemimpinan

e = Error

3.8.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diterapkan berfungsi mengidentifikasi apakah berpengaruh diantara variabel bebas (fasilitas kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) pada Perumda Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang.

a. Uji t (Parsial)

Analisis parsial dan simultan memiliki tujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen (X) secara individual maupun bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). apakah pengaruh dari variabel independen diketahui secara kolektif terhadap variabel terikat, hal ini tersebut dengan uji F (*F-test*).

Untuk memahami beberapa aspek fasilitas kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang di uji melalui tingkat signifikansi.

Menurut (Sunyoto,2015) ada beberapa dengan tahapan pengujian hipotesis berikut :

a. Merumuskan Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian berikut ini:

1. Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang.

2. Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang.

3. Hipotesis Ketiga

H_0 : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang

1. Menetapkan *level of signifikan* dengan $\alpha = 5\%$

2. Menetapkan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka hipotesis diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak

3. Menetapkan nilai t_{tabel} :

Hasil t_{tabel} dapat dilihat pada tabel t sedangkan t_{hitung} melalui nilai statistic dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\text{Koefisien } \beta}{\text{Standart E}}$$

3.8.5 Koefisien Determinasi R^2

Menurut Bahri (2018:192), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk membandingkan dampak masing-masing komponen bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ini dapat dilihat dari melakukan *benchmarking* terhadap *Adjusted R-Square*. Dapat digunakan dalam berperan *benchmark* untuk mengetahui ukuran ketepatan model ini. Jika *Adjusted R-Square* digunakan untuk

regresi linier berganda yang melibatkan banyak variabel independen, *R-Square* biasanya digunakan untuk penelitian yang hanya melibatkan satu variabel independen (regresi linier dasar). Koefisien determinasi (R^2) yang umumnya dinyatakan dalam persentase (%) dengan rentang 0 hingga 100% memungkinkan untuk menilai kontribusi banyak variabel bebas (X) terhadap variabel dependen (Y). Semakin nilai R^2 mendekati 100%, sebagian besar informasi yang dibutuhkan guna menganalisis dalam mengestimasi variabel dependen disediakan oleh variabel bebas, membuat model semakin tepat.

Tujuan penelitian koefisien determinasi adalah untuk menilai seberapa baik variabel fasilitas kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan dapat digunakan untuk menjelaskan kinerja pegawai Perumda Tirta Mahameru.

