

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif ialah sebuah metode pendekatan ilmiah (*scientific approach*) yang menerapkan teknik/prosedur kuantitatif secara sistematis. Tujuan utama penggunaan metode kuantitatif ialah untuk mendukung para pimpinan dalam membuat keputusan-keputusan dengan penyelesaian permasalahan secara lebih efektif (Sitepu & Sebayang, 2019: 1). Sebagai upaya guna mengkaji pengaruh variabel bebas (X) yaitu dari motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat (Y) yakni kinerja pegawai, pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, metode tersebut akan menguji hipotesis yang menunjukkan adanya pengaruh secara prasial antara variabel bebas (X) yaitu motivasi kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat (Y) yakni kinerja pegawai.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini mencakup tiga variabel bebas (variabel independen) dan satu variabel terikat (variabel dependen). Variabel bebas yang dipakai yakni Motivasi Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3), sedangkan variabel terikat yang digunakan ialah Kinerja Pegawai (Y). Mengenai tempat yang digunakan pada penelitian ini yaitu Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang akan digunakan adalah data primer dan data sekunder sebagai berikut :

a. Data Primer

Menurut (Sitepu & Sebayang, 2019: 20) data primer ialah data yang didapatkan baik langsung maupun tidak langsung untuk melaksanakan tujuan penelitian yang sudah ditentukan.

Pada penelitian ini data primer yang digunakan merupakan hasil pengisian kuesioner oleh para responden, responden yang mengisi kuesioner merupakan pegawai DPKP Kabupaten Lumajang. Hasil data tersebut merupakan jawaban dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Pertanyaan tersebut berhubungan dengan motivasi, beban, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada DPKP Kabupaten Lumajang.

b. Data Sekunder

Menurut (Hildawati dkk., 2024: 107) data sekunder ialah data yang didapatkan dari sumber yang sudah ada, seperti laporan, literatur atau basis data yang telah ada.

Data sekunder penelitian ini didapat dari artikel, jurnal, situs web dan buku atau *e-book* yang ada hubungannya dengan motivasi, beban, lingkungan dan kinerja pegawai.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini berasal dari data internal. Data internal adalah penyebaran kuesioner tentang motivasi, beban, lingkungan, dan kinerja pegawai di DPKP Kabupaten Lumajang.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi ialah kumpulan dari semua elemen yang berupa kejadian, hal, atau individu yang mempunyai ciri-ciri yang sama sebagai fokus seorang peneliti karena dianggap sebagai suatu alam penelitian. (Paramita dkk., 2021: 59). Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai DPKP Kabupaten Lumajang selama periode penelitian, yaitu 88 pegawai.

3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling

a. Sampel

Sampel ialah subset populasi yang dipilih untuk diobservasi dan dianalisis. Pemilihan sampel ini dilakukan dengan tujuan untuk mewakili populasi secara umum (Hildawati dkk., 2024: 81).

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan rumus Roscoe. Menurut buku *Research Methods For Business* di dalam (Sugiyono, 2015: 90), rumus Roscoe memiliki beberapa persyaratan tentang ukuran sampel untuk digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

- 1) Ukuran sampel yang layak dalam penelitian ini antara 30 sampai 500.
- 2) Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya pria dengan wanita, dan lain-lain), maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.

- 3) Bila dalam penelitian akan dilakukan analisis dengan *multivariate*, maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5, maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$.
- 4) Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok percobaan dan kelompok kontrol, maka total anggota sampel masing-masing sekitar 10 s/d 20.

Berdasarkan pada poin ketiga diatas, maka jumlah sampel pada penelitian ini minimal adalah 40 karena memiliki 4 variabel.

b. Teknik Sampling

Teknik sampling yang diterapkan pada penelitian ini adalah *simple random sampling*. Menurut (Sugiyono, 2019) *simple random sampling* ialah pemungutan sejumlah sampel dari populasi yang dilaksanakan secara *random* tanpa mempertimbangkan strata yang terdapat pada populasi.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu yang menjadi objek pengamatan dalam penelitian, atau apa yang menjadi perhatian penelitian, yang selanjutnya akan dijadikan objek didalam menentukan tujuan penelitian (Paramita dkk., 2021: 36). Penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel, yaitu 3 (tiga) variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen).

a. Variabel Independen

Menurut (Paramita dkk., 2021: 37) variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi variabel terikat, baik dengan pengaruh positif maupun negatif. Variabel independen akan menjelaskan bagaimana masalah dalam penelitian dipecahkan. Adapun pada penelitian ini variabel independennya (X) yaitu : Motivasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

b. Variabel Depend

Menurut (Paramita dkk., 2021: 37) variabel dependen ialah variabel yang menjadi fokus bagi peneliti atau menjadi perhatian utama dalam sebuah penelitian. Variabel dependen merupakan permasalahan yang akan diselesaikan oleh peneliti atau tujuan dari penelitian. Pada penelitian ini variabel dependennya (Y) yaitu : Kinerja Pegawai (Y).

3.5.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah pernyataan yang mengartikan atau memberi makna suatu konsep istilah tertentu (Pasaribu dkk., 2022: 69). Berikut definisi konseptual untuk setiap variabel penelitian ini :

a. Motivasi Kerja (X₁)

Motivasi merupakan sebuah rangkaian perilaku dan nilai-nilai yang dapat memengaruhi seseorang dalam mencapai suatu hal yang terperinci terkait dengan tujuan seseorang. Kedua hal itu adalah suatu (*invisible*) yang dapat memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja keras mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam

bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran, dan pengalaman masa lalu merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal organisasi (Agustin dkk., 2019).

b. Beban Kerja (X₂)

Beban kerja yakni kegiatan yang dituntaskan oleh unit organisasi atau pemangku jabatan pada periode tertentu. Kalkulasi beban kerja bisa diartikan sebagai sebuah metode dalam mendapatkan informasi mengenai efektivitas dan efisiensi kerja pada sebuah organisasi, atau pemangku jabatan dilaksanakan secara terstruktur, memakai teknik analisa jabatan, teknik analisa beban kerja atau teknik manajemen yang lain (Nabawi, 2019).

c. Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja ialah semua hal disekitar pekerja yang bisa mempengaruhi kerja, mencakup penerangan, kontrol suara gaduh, manajemen kebersihan area kerja dan penataan keamanan area kerja. Lingkungan kerja yang tepat pula memicu hasil kinerja lebih baik terhadap organisasi. Lingkungan kerja dengan nuansa kondusif dapat membuat pegawai bekerja secara optimal (Ulhaq & Wahyuni, 2023).

d. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah representasi sebuah tingkat perolehan pelaksanaan pada sebuah program kegiatan, kebijakan demi membangun sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan taktis suatu organisasi. Kinerja pegawai termasuk dalam faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi, dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, pencapaian tujuan organisasi sepenuhnya tergantung kepada faktor sumber daya manusia (Santoso & Rijanti, 2022).

3.5.3 Definisi Operasional

Menurut (Paramita dkk., 2021: 42) definisi operasional adalah penjelasan bagaimana sebuah variabel akan dioperasionalkan atau diketahui nilainya pada penelitian. Definisi operasional variabel merupakan penguraian variabel secara operasional menurut peneliti dengan mengacu ada pendapat para ahli disertai indikator-indikator variabel termasuk skala pengukuran. Berikut beberapa pemaparan tentang definisi Operasional :

a. Motivasi Kerja (X₁)

Motivasi kerja merupakan pendorong yang tumbuh pada diri seseorang (internal) ataupun dari luar individu (eksternal), yang membuat pegawai mau mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam memenuhi tanggung jawabnya agar tujuan dari organisasi dan tujuan para tenaga kerja mampu terwujud dengan menunjukkan karakteristik pegawai yang berpengalaman. (Yuliana dkk., 2024).

Indikator motivasi Menurut Afandi dalam (Silaen dkk., 2021: 23) adalah sebagai berikut : Balas jasa, Prestasi kerja, Pengakuan dari atasan, Pekerjaan itu sendiri.

b. Beban Kerja (X₂)

Beban kerja ialah kemampuan seorang pekerja dalam menerima pekerjaan. Beban kerja sendiri meliputi dua jenis, yaitu beban fisik dan beban mental. Beban fisik bisa ditemui pada pekerjaan-pekerjaan yang lebih memanfaatkan fisik operator dalam menyelesaikan tugasnya, sementara beban mental sering ditemui

pada pekerjaan yang memiliki tanggung jawab mental yang besar dalam menjalankan pekerjaannya (Saputra dkk., 2024)

Indikator dalam beban kerja menurut (Santoso & Rijanti, 2022) adalah sebagai berikut: Target yang dicapai, Kondisi pekerjaan, Standar pekerjaan.

c. Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja ialah hal menyeluruh di sekitar para tenaga kerja yang bisa berdampak pada kepuasan mereka saat menjalankan tugas-tugas mereka, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Pada lingkungan kerja itu ada sarana yang membantu pegawai saat menjalankan tanggung jawab yang diberikan, untuk meningkatkan produktivitas mereka di dalam suatu organisasi (W Enny, 2019: 56-57).

Indikator dalam lingkungan kerja Menurut Nitisemito dalam (Soelistya dkk., 2021: 57) adalah sebagai berikut : Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Tersedianya fasilitas kerja.

d. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan sebuah penggambaran tentang tingkat pencapaian dalam melaksanakan sebuah rencana kegiatan atau kebijakan dalam membangun sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang diruangkan melalui sebuah perencanaan taktis organisasi (Ulhaq & Wahyuni, 2023).

Menurut Robbins dalam (Silaen dkk., 2021: 6) menjelaskan bahwa indikator-indikator dalam kinerja pegawai adalah : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas, Komitmen.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian. Menurut Suharsimi dalam (Sudaryono, 2018: 206) instrumen penelitian merupakan alat yang dipilih dan digunakan oleh peneliti untuk melakukan kegiatan mengumpulkan, agar kegiatan tersebut menjadi terstruktur dan dipermudah olehnya.

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Pada penelitian ini ada 4 (empat) instrumen yaitu :

- 1) Instrumen untuk mengukur motivasi kerja
- 2) Instrumen untuk mengukur beban kerja
- 3) Instrumen untuk mengukur lingkungan kerja
- 4) Instrumen untuk mengukur kinerja pegawai.

(Sudaryono, 2018: 186) menyatakan bahwa rasio pengukuran ialah sebuah kesepakatan yang dijadikan sebagai patokan guna menetapkan panjang dan pendeknya interval pada alat ukur, sehingga ketika alat ukur tersebut dipakai saat pengukuran, ia akan mendapatkan sebuah data kuantitatif.

Pada penelitian ini skala yang digunakan merupakan skala ordinal, menurut Kusaeri & Suprananto dalam (Sudaryono, 2018: 188) skala ordinal adalah skala yang didasarkan pada ranking, diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya. Skala penelitian dan instrumen penelitian disajikan pada tabel dibawah ini yang didasarkan pada indikator variabel:

Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1	Motivasi Kerja (X1)	Balas Jasa	1. Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan kontribusi saya dalam pekerjaan	Ordinal	Afandi dalam (Silaen dkk., 2021: 23)
		Prestasi Kerja	1. Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik		
		Pengakuan dari atasan	1. Atasan saya memberikan apresiasi ketika saya mencapai target atau melebihi harapan 2. Saya merasa bahwa pengakuan dari atasan meningkatkan semangat kerja saya		
		Pekerjaan itu sendiri	1. Saya merasa pekerjaan saya saat ini memberikan tantangan yang positif bagi saya		
2	Beban Kerja (X2)	Target yang harus dicapai	1. Saya merasa target kerja yang diberikan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan	Ordinal	(Santoso & Rijanti, 2022)
		Kondisi pekerjaan	1. Saya merasa kondisi pekerjaan saya menuntut untuk bekerja di luar jam kerja yang telah ditentukan 2. Saya mampu mengelola situasi tak terduga yang terjadi selama		

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
			menjalankan tugas pekerjaan saya		
3	Lingkungan Kerja (X3)	Standar pekerjaan	<p>1. Saya merasa standar pekerjaan yang ditentukan oleh instansi realistik dan dapat dicapai</p> <p>2. Saya sering kesulitan menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditentukan dalam waktu yang terbatas</p>		
		Suasana kerja	<p>1. Saya merasa suasana kerja di tempat saya bekerja mendukung saya untuk menyelesaikan tugas dengan baik</p> <p>2. Rekan-rekan kerja saya selalu bersikap saling mendukung dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>3. Tidak ada konflik atau intrik yang mengganggu hubungan kerja di lingkungan kerja saya</p>	Ordinal	<p>Nitisemito dalam (Soelistya dkk., 2021: 57)</p>
		Hubungan kerja dengan rekan kerja			
		Tersedianya fasilitas kerja	<p>1. Fasilitas kerja yang disediakan cukup lengkap untuk mendukung</p>		

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber		
			kelancaran pekerjaan saya				
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas kerja	1. Kemampuan dan keterampilan saya mendukung dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan	Ordinal	Robbins dalam (Silaen dkk., 2021: 6)		
		Kuantitas kerja	1. Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas yang diberikan dalam batas waktu yang telah ditentukan				
		Ketepatan waktu	1. Saya mampu memanfaatkan waktu dengan efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda-nunda				
		Efektivitas	1. Saya mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia (seperti waktu, tenaga, dan dana) secara optimal dalam menyelesaikan tugas				
		Komitmen	1. Saya bersedia berusaha lebih untuk mencapai tujuan instansi				

Sumber : Afandi dalam (Silaen dkk., 2021: 23), (Santoso & Rijanti, 2022), Nitisemito dalam (Soelistya dkk., 2021: 57), Robbins dalam (Silaen dkk., 2021: 6)

3.7 Metode Pengumpulan Data

Menurut (Pasaribu dkk., 2022: 85) metode pengumpulan data adalah metode yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Metode pengumpulan data yang tepat dalam suatu penelitian memungkinkan

pencapaian masalah secara valid dan terpercaya yang akhirnya akan memungkinkan generalisasi yang obyektif. Strategi pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Kuesioner

Kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang meminta responden untuk menjawab serangkaian pernyataan tertulis. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang efektif jika peneliti memahami dengan benar variabel yang diteliti dan memahami apa yang dapat diminta dari responen. (Sugiyono, 2014: 142).

Pada penelitian ini, penyebaran kuesioner akan dibagikan kepada seluruh pegawai DPKP Kabupaten Lumajang yang berjumlah 40 pegawai. Kuesioner dibuat dalam bentuk media cetak print yang berisi tentang pernyataan-pernyataan dan akan dijawab oleh seluruh pegawai. Penyebaran kuesioner bertujuan guna memperoleh jawaban yang akan dipakai sebagai bahan atau data untuk penelitian. Dari data atau bahan tersebut, nantinya akan didapatkan pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DPKP Kabupaten Lumajang. Dalam penelitian ini skala yang akan digunakan adalah skala ordinal. Karena menggunakan skala ordinal, maka indikator variabel akan menjelaskan variabel yang diukur. Penentuan skala ini menggunakan skor 1 sampai 5, seperti berikut :

Tabel 3. 2 Skor Skala Ordinal

No	Singkatan	Keterangan	Skor
1	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	KS	Kurang Setuju	3

No	Singkatan	Keterangan	Skor
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

b. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam (Sugiyono, 2014: 145) menyatakan bahwa observasi adalah sebuah proses yang rumit atau sebuah proses yang terstruktur dari macam-macam proses psikologis dan biologis. Dua diantara yang paling penting ialah proses pengamatan dan memori. Teknik observasi pada penelitian ini adalah dengan cara observasi terhadap subjek penelitian dan melakukan komunikasi langsung dengan pegawai DPKP Kabupaten Lumajang yang akan dijadikan sebagai populasi penelitian ini. Sehingga, dapat diketahui pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DPKP Kabupaten Lumajang.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan aktivitas sesudah data semua responen atau sumbr data lain terkumpul. Aktivitas dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responen, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responen, menyajikan data tiap variabel yang akan diteliti, melaksanakan perhitungan guna menjawab perumusan masalah dan melaksanakan pengujian hipotesis yang telah diajukan. (Sugiyono, 2019: 241). Teknik analisis yang dipakai yaitu regresi linear berganda, penelitian ini menguji pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DPKP Kabupaten Lumajang.

Sebelum melakukan analisis dan uji pengaruh, data yang sudah didapatkan perlu dilakukannya uji validitas dan uji reliabilitas. Berikutnya, analisis dan pengujian pengaruh akan dilaksanakan. Ini akan memakai asumsi dasar regresi linear berganda, yang membutuhkan data berdistribusi normal dan menghilangkan multikolinieritas dan heterokedastisitas.

3.8.1 Uji Instrumen

Sebelum melakukan uji hipotesis, dibutuhkan pengujian validitas dan reliabilitas pada kuesioner yang dipakai guna memperoleh data dari responden.

a. Uji Validitas

Menurut (Soesana dkk., 2023: 70) menyatakan uji validitas adalah suatu acuan dalam menentukan ketepatan variabel penelitian. Uji Validitas juga disebut sebagai uji keabsahan dalam penelitian. Kriteria utama yang harus terpenuhi dalam penelitian kuantitatif adalah valid, reliabel dan obyektif. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{N \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2} \cdot \sqrt{N \cdot \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara skor butir dan skor total

N = Jumlah subjek penelitian

Σx = Jumlah skor butir

Σy = Jumlah skor total

Σxy = Jumlah perkalian antara skor butir dengan skor total

Σx^2 = Jumlah kuadrat skor butir

$$\Sigma y^2 = \text{Jumlah kuadrat skor total}$$

Untuk mengetahui nilai validitas instrumen, maka hitung nilai koefisien korelasi (r -hitung) yang diuji. Hasil hitung lalu dibandingkan dengan nilai korelasi pada tabel Pearson (r -tabel) dengan signifikan tertentu, taraf signifikansi biasanya dipilih 5% (0,05) dan n = banyaknya data yang sesuai. Adapun kriteria validitasnya adalah :

- 1) Instrumen valid, jika r -hitung = r -tabel
- 2) Instrumen tidak valid, jika r -hitung $<$ r -tabel

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna mendapatkan alat ukur (instrumen) data penelitian yang dapat dipercaya keabsahannya sehingga menghasilkan data yang benar-benar relevan dengan tujuan penelitian. Uji reliabilitas juga digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden. Semakin reliabel sebuah instrumen penelitian, kekonsistensianya juga akan semakin tinggi (Soesana dkk., 2023: 75). Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6 (Sugiyono, 2015: 230).

Uji reliabilitas dilaksanakan dengan rumus *alpha* atau *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih tinggi dari pada nilai kritisnya. Adapun rumus dari *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\Sigma \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

σ_t^2 = Varian total

k = Banyak butir pertanyaan atau bank soal

$\Sigma \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

Adapun kriteria dikatakan reliabel apabila :

- 1) Hasil $\alpha \geq 0,06$ = Reliabel
- 2) Hasil $\alpha \leq 0,06$ = Tidak reliabel

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Salah satu kondisi untuk dapat menggunakan regresi linier berganda ialah terpenuhinya uji asumsi klasik, guna memperoleh penilaian yang tidak berpihak dan efektif yang disebut BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dari suatu regresi berganda dengan menggunakan teknik kuadrat terkecil (*least squares*) harus melakukan pengujian guna memahami model regresi yang diperoleh telah mencukupi kriteria dari asumsi klasik. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heterokedastisitas (Indartini & Mutmainah, 2024: 9). Asumsi-asumsi regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

- a) Ada hubungan linear (garis lurus) antara variabel bebas dengan variabel terikat
- b) Variabel terikat pada penelitian wajib bersifat kontinyu dan minimal dalam bentuk skala interval. Variasi dalam selisih antara nilai aktual dan nilai yang diprediksi wajib konsisten bagi seluruh nilai prediksi Y. Dengan kata lain, pada nilai (Y-Y') harus konsisten untuk setiap nilai Y'. Apabila situasi ini muncul, perbedaan "*homoscedasticity*". Nilai residual, juga dikenal sebagai (Y-Y), harus didistribusikan secara normal dengan rata-rata nol.

- c) Nilai pada obesrvasi yang berurutan pada variabel terikt harus saling tidak terkait (tidak korelasi). "Otokorelasi" atau "*autocorrelation*" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan ketidaksesuaian dengan asumsi. Otokorelasi sering kali terjadi apabila data yang dikumpulkan dalam jangka waktu tertentu (*time series data*).
- d) Variabel bebas seharusnya tidak berkorelasi dengan variabel bebas lainnya pada model. Apabila variabel-variabel bebas memiliki korelasi yang tinggi (baik positif maupun negatif), hal ini disebut "*multicollinearity*".

Pada penelitian ini hanya menggunakan poin a, b, dan d karena pada poin c tidak menggunakan suatu periode waktu (*time series data*) yang berkorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan sebagai salah satu alat uji statistik parametrik, maka analisis regresi berganda dapat dilakukan jika sampel yang dipakai untuk analisis berdistribusi normal. Penggunaan statistik parametrik dihindari jika data yang diteliti dinyatakan tidak berdistribusi normal. Normalitas data dapat diukur dengan *Test Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit* dengan kaidah keputusan jika signifikan lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (taraf kesalahan 5%) maka dapat dikatakan data tersebut normal (Soesana dkk., 2023: 10).

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas memiliki tujuan guna menguji apakah terdapat hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model-model regresi. Jika variabel-variabel yang menjelaskan berkorelasi satu sama lain, maka akan sangat sulit untuk memisahkan

pengaruhnya masing-masing dan untuk mendapatkan penaksir yang baik bagi koefisien-koefisien regresi. Ada tidaknya gejala multikolenieritas pada model regresi linear berganda yang diajukan, dapat dideteksi dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*). Pada umumnya, apabila nilai VIF ≥ 10 atau toleransi (*Tolerance*) $\leq 0,10$ maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolenieritas (Ghozali, 2018: 107).

c. Uji Heterokedastisitas

(Ghozali, 2018: 137) menyatakan bahwa uji heterokedastisitas memiliki untuk melakukan uji apakah didalam modle regresi telah terjadi ketidasamaan varince dari residual satu observasi ke observasi lainnya. Jika vairance dari ressidual satu observasi ke observasi lain konsisten, akan disebut Homoskedastisitas dan apabila tidak konsisten disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang bagus, yakni yang Homoskedastisitas atau tidak ada gejala Heterokedastisitas, untuk mengetahui ada atau tidaknya Heterokedastisitas, perlu dilaksanakan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SREID. Hasil menunjukkan adanya atau tidak adanya pola khusus pada grafik scatterplot antara SREID dan ZPRED dengan sumbu Y menunjukkan Y yang sudah diprediksi dan sumbu X merupakan residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentirized*. Berikut adalah dasar analisisnya :

- 1) Apabila ada pola khusus, semacam adanya titik-titik yang ada berbentuk suatu pola khusus dan teratur seperti mengombak, meluas kemudian menyempit, maka hal tersebut membuktikan adanya Heterokedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, neserta titik-titik tersebar di atas dan serta bawah angka 0 dari sumbu Y, maka gejala Heterokedastisitas tidak terjadi.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisi regresi linear berganda ialah koneksi secara linier antar dua atau lebih variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Analisis ini bertujuan guna melihat arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah setiap variabel bebas memiliki hubungan positif atau negatif, serta guna memprediksi nilai dari variabel terikat, jika nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan (Indartini & Mutmainah, 2024: 39).

Berikut adalah persamaan regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y	= Variabel terikat	X_1	= Motivasi Kerja
X_1	= Variabel bebas pertama	X_2	= Beban Kerja
X_2	= Variabel bebas kedua	X_3	= Lingkungan Kerja
X_3	= Variabel bebas ketiga	Y	= Kinerja Pegawai
X_n	= Variabel bebas ke.. n		

a dan b_1 serta b_2 = Konstanta

Melalui analisis regresi linear berganda, bisa menentukan variabel bebas seperti motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap variabel terikat atau kinerja pegawai.

3.8.4 Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model atau uji F dipakai untuk mengukur suatu model regresi yang digunakan layak atau tidak layak. Layak yang dimaksud adalah model yang digunakan menjelaskan mengenai pengaruh antara variabel bebas kepada variabel terikat. Hasil uji kelayakan model dilihat dari tabel ANOVA. Dalam menentukan uji kelayakan model dapat dilihat dari nilai F_{hitung} . Apabila nilai F_{hitung} (nilai sig) lebih kecil atau kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) maka bisa dinyatakan model regresi layak digunakan. Sedangkan apabila nilai F_{hitung} (nilai sig) lebih dari 0,05 maka bisa dinyatakan model regresi tidak layak digunakan (Purnomo, 2016).

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

(Indartini & Mutmainah, 2024: 45) menyatakan bahwa, Koefisien Determinasi (R^2) menjelaskan seberapa jauh data dependen dapat dijelaskan oleh data independen. Item ini merupakan indikator seberapa besar variabel-variabel independen (bebas) mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen (terikat). Tolak ukur nilai koefisien determinasi ini dapat diketahui dengan *Adjusted R-Square*. Semakin besar jumlah variabel bebas, maka nilai *R-square* akan semakin besar sehingga untuk mendapatkan nilai sebenarnya, maka dibuatlah suatu faktor koreksi yaitu *Adjusted R-Square*. Adanya faktor koreksi akan meminimalisir kelayakan pengaruh penambahan variabel sehingga dapat dilihat angka murninya. Jadi dalam penelitian ini, R^2 digunakan untuk mengukur besarnya persentase dari aspek motivasi kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap aspek kinerja (Y) untuk mengukur kinerja pegawai pada DPKP Kabupaten Lumajang.

3.8.6 Uji Hipotesis

Selepas dilakukannya analisis regresi linear berganda, berikutnya melakukan uji hipotesis yang dilakukan guna mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh antar variabel bebas (motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja) kepada variabel terikat (kinerja pegawai) secara parsial.

Uji t akan digunakan dalam penelitian ini. (Purnomo, 2016: 172) menyatakan bahwa uji t (uji koefisien regresi secara parsial) dipakai guna menentukan apakah pengaruh variabel bebas secara parsial signifikan atau tidak pada variabel terikat, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Berikut ini merupakan tahapan-tahapan untuk pengujian hipotesis :

1) Merumuskan Hipotesis :

a) Hipotesis Pertama

Ho : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang.

Ha : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang.

b) Hipotesis Kedua

Ho : Tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang.

Ha : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang.

c) Hipotesis Ketiga

Ho : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang.

Ha : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang.

- 2) Memastikan nilai signifikan dengan $\alpha = 5\%$
- 3) Apabila nilai t tabel $<$ t hitung atau nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang menunjukkan bahwa variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
- 4) Apabila nilai t tabel $>$ t hitung atau nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka hipotesis alternatif (Ha) ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

