

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk menjawab pertanyaan dengan menggunakan rancangan yang terstruktur, sesuai dengan sistematika penelitian ilmiah, pada jenis penelitian yang di gunakan adalah diskriptif kuantitatif. Diskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk memberikan jawaban terhadap suatu masalah dan mendapatkan informasi lebih luas tentang suatu fenomena dengan menggunakan tahapan pendekatan kuantitatif (Paramita *et al.*, 2021).

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian meliputi motivasi kerja, stres kerja, dan *work-life balance* yakni variabel yang memengaruhi, serta produktivitas kerja sebagai variabel yang dipengaruhi. Riset ini difokuskan pada pegawai kelurahan yang bekerja di wilayah Kecamatan Lumajang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

a. Data Primer

Informasi diperoleh langsung dari responden penelitian, yakni pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang, melalui pengisian kuesioner yang dirancang khusus untuk mengukur variabel penelitian. Data primer ini mencakup pada persepsi dan pengalaman responden terkait motivasi, stres kerja, *work life balance* dan produktivitas kerja.

b. Data Sekunder

Informasi berasal dari jurnal penelitian terdahulu, buku, serta pustaka yang relevan dengan tema penelitian. Data sekunder ini juga digunakan untuk mendukung analisis dan pembahasan hasil penelitian.

3.3.2 Sumber Data

a. Data Internal

Wulandari (2022), data internal ialah informasi mencerminkan situasi dan kondisi di dalam suatu organisasi yang menjadi fokus objek penelitian. Data internal yang diperoleh yakni situasi spesifik di Kelurahan Kecamatan Lumajang, seperti data pegawai, kondisi kerja, dan kebijakan internal yang berhubungan dengan variabel penelitian.

b. Data Eksternal

Wulandari (2022), data eksternal adalah mencakup informasi dari luar suatu organisasi yang digunakan sebagai referensi tambahan untuk memperkuat analisis, memberikan perspektif yang luas dan membandingkan hasil penelitian. Data eksternal yang diperoleh yakni literature, referensi teori, jurnal ilmiah ataupun data statistik yang relevan.

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Indartini *et al.* (2024), Populasi ialah keseluruhan area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan sebagai fokus penelitian dan pengambilan kesimpulan. Populasi mencakup semua elemen,

seperti individu, peristiwa, atau objek, yang memiliki kesamaan sifat dan menjadi fokus utama dalam suatu penelitian.

Populasi yakni segenap pegawai kelurahan di wilayah Kecamatan Lumajang, dengan jumlah 7 kelurahan :

- a) Kelurahan Citrodiwangsan : 11 Pegawai
 - b) Kelurahan Ditotrunan : 11 Pegawai
 - c) Kelurahan Jogotrunan : 13 Pegawai
 - d) Kelurahan Jogoyudan : 11 pegawai
 - e) Kelurahan Kepuharjo : 14 Pegawai
 - f) Kelurahan Rogotrunan : 11 Pegawai
 - g) Kelurahan Tompokersan : 14 Pegawai +
- Jumlah Pegawai Kelurahan : 85 Pegawai

3.4.2 Sampel, dan Teknik Sampling

a. Sampel

Indartini *et al.* (2024), sampel ialah sebagian total dari populasi. Sampel penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yakni berjumlah 85 pegawai.

b. Teknik Sampling

Teknik sampling ialah metode yang digunakan untuk mengambil sampel dari suatu populasi. Pemilihan teknik ini bergantung pada ukuran populasi dan sejauh mana peneliti mampu menjangkaunya, serta disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Terutama teknik sampling yang dipakai pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yakni metode sampel yang menggunakan

total populasi dijadikan sampel (Sahir, 2022). Sampel yang diambil sebanyak 85 pegawai pada Kelurahan di Kecamatan Lumajang.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Pada dasarnya objek studi ini merupakan objek atau aspek apapun yang dipilih peneliti untuk dianalisis, tujuannya mendapat informasi relevan dan menarik kesimpulan (Paramita *et al.*, 2021).

a. Variabel Independen (X)

Variabel independen dianggap sebagai faktor memengaruhi variabel dependen secara positif maupun negatif. Komponen berperan menjelaskan bagaimana permasalahan dalam penelitian dapat diatasi. Dalam penelitian ini, variabel independen meliputi motivasi, stres, dan *work-life balance*.

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen yakni permasalahan yang menjadi fokus penyelesaian oleh peneliti atau tujuan utama dari penelitian tersebut. Sebuah penelitian dapat memiliki satu atau lebih variabel dependen, tergantung pada tujuan yang ingin dicapai (Paramita *et al.*, 2021). Pada penelitian ini, variabel dependen yakni produktivitas kerja. (Y).

3.5.2 Definisi Konseptual

a. Motivasi Kerja (X₁)

Khaeruman *et al.* (2021), motivasi yaitu kondisi dalam diri individu yang memicu keinginan untuk melaksanakan berbagai aktivitas demi mencapai tujuan tertentu. Memberikan motivasi sangatlah penting bagi suatu perusahaan.

Karyawan dengan motivasi kerja tinggi cenderung bekerja lebih giat dan mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap tugas yang menjadi kewajibannya.

b. Stres Kerja (X_2)

Stres kerja yaitu keadaan tegang menciptakan ketidakstabilan fisik dan mental memengaruhi emosi, pola pikir dan kondisi seorang karyawan. Akibatnya stres yang timbul menghambat kinerja pegawai (Sasuwe et al., 2018).

c. *Work Life Balance* (X_3)

Yahya & Laura (2021) menyatakan *work life balance* upaya karyawan menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan aspek penting lainnya.

d. Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Ki'i & Jaenab (2022), produktivitas kerja diartikan sebagai ukuran antara hasil kerja dan sumber daya yang dimanfaatkan, serta peran pegawai dalam waktu tertentu.

3.5.3 Definisi Operasional

Penerapan ide pada tugas yang lebih nyata dikenal sebagai definisi operasional variabel. Menemukan indikator yang relevan untuk masing-masing faktor ini adalah cara mencapainya. Berdasarkan pemaparan penentuan masalah, maka definisi operasional penelitian dijelaskan sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja (X_1)

Pendorong mengarahkan potensi dan kemampuan tenaga kerja untuk berusaha dengan baik agar tujuan dari organisasi bisa tercapai sesuai dengan harapan. Berikut ini beberapa indikator motivasi kerja :

- 1) Balas Jasa
- 2) Prestasi kerja
- 3) Pengakuan dari atasan
- 4) Pekerjaan itu sendiri

Mengacu pada indikator motivasi kerja, kuesioner dapat disusun dalam bentuk skala ordinal :

- 1) Saya mendapatkan tunjangan dan insentif yang sesuai dengan kontribusi saya dalam pekerjaan.
- 2) Saya selalu berusaha untuk menghasilkan kualitas kerja terbaik dan terus meningkatkan hasil kerja.
- 3) Saya merasa dihargai oleh atasan ketika memberikan kontribusi yang berarti dalam pekerjaan.
- 4) Saya merasa memiliki kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan cara saya.

b. Stres Kerja

Stres kerja yaitu kondisi tegang yang bisa berpengaruh terhadap perasaan, pola pikir, serta kondisi fisik individu. Jika tidak dikelola dengan baik, stres ini dapat menyebabkan seseorang kesulitan dalam berinteraksi secara positif, baik di lingkungan kerja maupun di lingkungan sosial lainnya. Berikut ini beberapa indikator pada stres kerja:

- 1) Lingkungan fisik
- 2) Beban kerja berlebihan
- 3) Konflik peran

4) *Anxiety* (Kegelisahan)

Mengacu pada komponen tentang stres kerja, kuesioner jawaban skala ordinal, sebagai berikut :

- 1) Saya merasa kondisi lingkungan fisik kantor sering mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.
- 2) Beban kerja yang saya terima sering membuat saya merasa lelah secara fisik dan mental.
- 3) Saya merasa bahwa tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan wewenang pribadi.
- 4) Saya sering merasa khawatir akan kemampuan saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

c. ***Work Life Balance***

Work life balance ialah kapasitas mengelola tugas-tugas dan kegiatan penting secara efektif seperti keluarga, kegiatan komunitas, pengembangan diri, dan rekreasi. Berikut ini beberapa indikator *work life balance*:

- 1) Jumlah waktu bekerja
- 2) Waktu bertemu keluarga.
- 3) Hubungan yang terjalin dengan sesama rekan kerja
- 4) Beban kerja mempengaruhi beban individu.

Berdasarkan indikator tentang *work life balance* dapat disusun kuesioner jawaban skala ordinal berikut :

- 1) Jadwal kerja yang fleksibel membantu saya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

- 2) Saya merasa dapat menjaga hubungan yang baik dengan keluarga saya meskipun memiliki tanggung jawab pekerjaan.
- 3) Komunikasi yang baik dengan rekan kerja membantu saya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- 4) Beban kerja yang saya terima tidak mengganggu kesehatan fisik dan emosional saya.

d. Produktivitas Kerja (Y)

Secara umum, produktivitas kerja bisa diartikan menjadi ukuran efisiensi produksi yang menunjukkan relasi antara output berupa barang atau jasa dengan input tenaga kerja, bahan, dan biaya. Produktivitas yakni perbandingan hasil diperoleh total sumber daya yang dimanfaatkan.

Berikut ini indikator produktivitas kerja :

- 1) Membangunkan rasa percaya diri
- 2) Bertanggung jawab dalam pekerjaan
- 3) Mampu mengatasi permasalahan
- 4) Efisiensi

Mengacu pada indikator produktivitas kerja, kuesioner dapat dirancang dengan menggunakan skala ordinal sebagai bentuk pilihan jawaban, sebagai berikut :

- 1) Atasan saya mendukung dan memberikan motivasi yang meningkatkan rasa percaya diri saya.
- 2) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan.

- 3) Saya mampu menemukan solusi yang efektif terhadap permasalahan yang dihadapi di tempat kerja.
- 4) Saya menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.

3.6 Instrumen Penelitian

Penelitian pada dasarnya melibatkan pengukuran, maka diperlukan alat ukur yang akurat, Dengan demikian yang dimaksud dengan Instrumen penelitian adalah mengukur fenomena sosial maupun alamiah yang diamati. Fenomena tersebut khusus disebut sebagai unsur pengamatan (Indartini *et al.*, 2024).

Instrumen pada penelitian ini berbentuk kuesioner :

- 1) Instrumen untuk mengukur Motivasi kerja
- 2) Instrumen untuk mengukur Stres kerja
- 3) Instrumen untuk mengukur *Work life balance*
- 4) Instrumen untuk mengukur Produktivitas kerja pegawai.

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Sumber
1.	Motivasi Kerja	1) Balas Jasa 2) Prestasi Kerja 3) Pengakuan Dari Atasan 4) Pekerjaan itu Sendiri	1) Saya mendapatkan tunjangan dan insentif yang sesuai dengan kontribusi saya dalam pekerjaan. 2) Saya selalu berusaha untuk menghasilkan kualitas kerja terbaik dan terus meningkatkan hasil kerja. 3) Saya merasa dihargai oleh atasan ketika memberikan kontribusi yang berarti dalam pekerjaan. 4) Saya merasa memiliki kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan cara saya.	Silaen, (2021)

2	Stres Kerja	1) Lingkungan fisik 2) Beban kerja berlebihan 3) Konflik peran 4) <i>Anxiety</i> (Kegelisahan)	1) Saya merasa kondisi lingkungan fisik kantor sering mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja. 2) Beban kerja yang saya terima sering membuat saya merasa lelah secara fisik dan mental. 3) Saya merasa bahwa tanggung jawab yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan wewenang saya. 4) Saya sering merasa khawatir akan kemampuan saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	Putri <i>et al.</i> (2023)
3	<i>Work Life Balance</i>	1) Jumlah waktu bekerja 2) Waktu bertemu keluarga. 3) Hubungan yang terjalin dengan sesama rekan kerja 4) Beban kerja mempengaruhi beban individu.	1) Jadwal kerja yang fleksibel membantu saya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. 2) Saya merasa dapat menjaga hubungan yang baik dengan keluarga saya meskipun memiliki tanggung jawab pekerjaan. 3) Komunikasi yang baik dengan rekan kerja membantu saya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. 4) Beban kerja yang saya terima tidak mengganggu kesehatan fisik dan emosional saya.	Tongam <i>et al.</i> (2021)
4	Produktivitas Kerja	1) Membangun rasa percaya diri 2) Bertanggung jawab dalam pekerjaan 3) Mampu mengatasi permasalahan 4) Efisiensi	1) Atasan saya mendukung dan memberikan motivasi yang meningkatkan rasa percaya diri saya. 2) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan. 3) Saya mampu menemukan solusi yang efektif terhadap permasalahan yang dihadapi di tempat kerja. 4) Saya menyelesaikan pekerjaan	Hulu <i>et al.</i> (2022)

dengan waktu yang lebih cepat tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.

Sumber: Silaen (2021), Putri *et al.* (2023), Hulu *et al.* (2022), Tongam *et al.* (2021)

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode atau teknik dengan cara penghimpunan data yang akurat pada sebuah riset memungkinkan hasil yang valid dan terpercaya yang akhirnya akan memungkinkan generalisasi yang objektif (Pasaribu, 2022).

3.7.1 Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data lebih efisien apabila pelaksana penelitian memiliki pemahaman yang jelas mengenai aspek yang diukur serta mengetahui informasi diharapkan dari responden. Teknik ini tepat diterapkan ketika kuantitas partisipan cukup banyak dan tersebar di 7 kelurahan. Kuesioner disusun dalam pernyataan yang tertutup maupun terbuka, serta disampaikan kepada responden secara langsung maupun melalui media seperti internet (Indartini *et al.*, 2024). Pada penelitian ini, penyebaran kuesioner akan dibagikan kepada seluruh pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang yang berjumlah 85 pegawai. Kuesioner dibuat dalam bentuk media cetak print yang berisi tentang pernyataan-pernyataan yang akan dijawab oleh seluruh pegawai. Penyebaran kuesioner memiliki tujuan untuk mendapatkan jawaban yang nantinya akan digunakan sebagai bahan atau data untuk penelitian. Maka dari data tersebut, nantinya akan dianalisis hubungan motivasi kerja, stres kerja dan *work life balance* terhadap produktivitas pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang. Skala pengukuran yang diterapkan penentuan skala ini menggunakan skor 1

sampai 4, seperti berikut :

Tabel 3.2 Skala Ordinal

No	Singkatan	Keterangan	Skor
1	STS	Sangat Tidak Setuju	4
2	TS	Tidak Setuju	3
3	S	Setuju	2
4	SS	Sangat Setuju	1

3.7.2 Observasi

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa observasi ialah suatu proses kompleks melibatkan beragam proses biologis dan psikologis. Teknik observasi pada penelitian ini adalah dengan cara observasi terhadap subjek penelitian dan melakukan komunikasi langsung dengan pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang yang akan dijadikan sebagai populasi penelitian ini. Dengan demikian, dapat dianalisis hubungan motivasi kerja, stres kerja, dan *work-life balance* terhadap produktivitas kerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lumajang.

3.8 Teknik Analisis Data

Proses olah data menganalisis informasi dengan penerapan statistik. Pemilihan alat analisis dengan memakai uji statistik dilakukan secara manual atau dengan bantuan software. Tentu saja, hal ini disesuaikan dengan kebutuhan penelitian serta jumlah data yang akan dianalisis. Kesesuaian penggunaan perangkat uji untuk menganalisis data akan sangat mempengaruhi apakah hasil penelitian itu bias atau tidak. Oleh sebab itu, peneliti harus memahami dengan seksama instrumen pengujian yang digunakan agar sesuai dengan tujuan penelitian (Paramita *et al.*, 2021).

3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Widodo *et al* (2023) menjelaskan bahwa validitas ialah dimensi yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dikatakan sah atau valid. Pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu *instrument* dalam menjalankan fungsi. Untuk mengetahui nilai validitas instrumen, maka hitung nilai koefisien korelasi (r-hitung) yang diuji. Hasil hitung kemudian 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 $r\text{-hitung} = r\text{-tabel}$
- 2) Instrumen tidak valid, jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$

b. Uji Reliabilitas

Menurut Widodo *et al.* (2023), koefisien tinggi berarti reliabilitas tinggi, reliabilitas merujuk pada konsistensi hasil suatu fenomena diamati berulang dalam waktu yang berbeda. Pengujiannya menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Jika nilai reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah $\geq 0,60$, instrumen dianggap reliabel, namun nilai reliabilitas $\leq 0,60$ instrumen tidak reliabel.

Tabel 3.3 Indeks Kriteria Reliabilitas

Interval	Tingkat Reliabilitas
$< 0,200$	Tidak Reliabel
$0,200 - 0,399$	Kurang Reliabel
$0,400 - 0,599$	Cukup Reliabel
$0,600 - 0,799$	Reliabel
$0,800 - 1,000$	Sangat Reliabel

Sumber : Widodo *et al.* (2023)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik memiliki tujuan untuk menjamin persamaan regresi yang didapatkan mempunyai estimasi yang tepat, tidak terdistorsi, dan konsisten. Beberapa uji yang akan dibahas mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, serta uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), normalitas bertujuan untuk menguji “apakah regresi, variabel pengganggu, atau residual mengikuti distribusi normal”. Rumus Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk uji normalitas, yang diaplikasikan dengan memperhatikan kondisi data:

- 1) Jika taraf signifikansi (α) $\geq 0,05$ maka data terdistribusi normal.
- 2) Jika taraf signifikansi (α) $\leq 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Kemampuan model regresi penelitian menunjukkan korelasi antar variabel (bebas) diuji menggunakan uji multikolinearitas diketahui dengan melihat besaran nilai toleransi dan poin VIF. Toleransi menilai seberapa besar suatu variabel terpilih tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Sedangkan nilai VIF > 10 digunakan sebagai indikator adanya multikolinearitas (Ghozali, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas tujuannya adalah menguji pada model regresi apakah terdapat perbedaan *variance* residual antara pengamatan satu dengan lainnya. Model regresi yang ideal menunjukkan homoskedastisitas, bukan heteroskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat

dilakukan melalui pengamatan pola pada plot antara nilai prediksi (ZPRED) dan residual (SRESID). Deteksi keberadaan pola spesifik dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di unstudentized. Adapun analisisnya, sebagai berikut :

- 1) Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda yakni metode yang mengkaji hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan guna mengetahui arah keterkaitan tiap variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah bersifat positif atau negatif, serta mengestimasi nilai variabel terikat saat terjadi perubahan pada variabel bebas mengalami kenaikan maupun penurunan. (Indartini & Mutmainah, 2024).

Persamaan regresi linear berganda dinyatakan sebagai berikut.:

$$PK = a + b_1MK + b_2SK + b_3WLB$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Stres Kerja

X₃ = *Work Life Balance*

Y = Produktivitas Kerja , a = konstanta dan b₁, b₂ serta b₃ = koefisien regresi

Melalui analisis regresi linear berganda memungkinkan identifikasi variabel independen seperti motivasi kerja, stres kerja, dan *work life balance* mempengaruhi variabel dependen atau produktivitas kerja.

3.8.4 Uji Kelayakan Model

a. (Uji F)

Kelayakan model bertujuan guna mengukur sebuah model regresi yang digunakan layak atau tidak. Istilah layak mengacu pada model yang tepat dan sesuai untuk menggambarkan hubungan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

Hasil uji kelayakan model dilihat dari tabel annova menentukan uji kelayakan model dapat dilihat dari nilai F_{hitung} . Apabila nilai F_{hitung} (nilai *sig.*) kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) maka model regresi dianggap layak untuk digunakan. Sebaliknya apabila nilai F_{hitung} (nilai *sig.*) lebih dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) dapat dinyatakan model regresi tidak layak digunakan (Purnomo, 2016).

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Indartini & Mutmainah (2024) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) menjelaskan sebesar apa data dependen dapat dijelaskan oleh data independen. Indikator diukur seberapa besar variabel independen (bebas) dapat memaparkan perubahan yang terjadi pada variabel dependen (terikat). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat melalui *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 (X1), stres kerja (X2), dan *work life balance* (X3) terhadap aspek produktivitas kerja (Y) guna mengamati produktivitas pegawai pada kelurahan di Kecamatan Lumajang.

3.8.5 Pengujian Hipotesis

Sesudah melakukan analisis regresi linear berganda, langkah berikutnya adalah menyelesaikan pengujian hipotesis guna mengetahui “apakah terdapat pengaruh antara variabel independen (motivasi kerja, stres kerja, dan *work life balance*) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja)” secara parsial.

a. Uji t (Uji Parsial)

(Purnomo, 2016) menyatakan bahwa uji koefisien regresi parsial untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\leq 0,05$. Adapun tahapan pengujian seperti berikut:

1) Merumuskan Hipotesis

a) Hipotesis pertama

H_0 : Tidak ada pengaruh aspek motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh aspek motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang.

b) Hipotesis kedua

H_0 : Tidak ada pengaruh aspek stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh aspek stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang.

c) Hipotesis ketiga

H_0 : Tidak ada pengaruh aspek *work life balance* terhadap produktivitas kerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh aspek *work life balance* terhadap produktivitas kerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang.

2) Menentukan level of signifikan dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

3) Menentukan besaran nilai t_{tabel}

4) Membuat kesimpulan yaitu dengan membandingkan hasil t_{hitung} dan t_{tabel} .

Apabila hasil $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, hipotesis diterima yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Sedangkan apabila hasil $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, hipotesis ditolak yang berarti H_a ditolak dan H_0 diterima.