

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Studi ialah tahapan guna menjawab soal studi, menuntaskan suatu masalah atau mengerti suatu kejadian hingga mencapai target studi. Pada studi ini memakai pendekatan kuantitatif, guna menguji sampel dengan memanfaatkan berbagai alat penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis serta diuji hipotesis yang sudah dirumuskan.

Penelitian kuantitatif didasarkan dengan pendekatan filsafat positivisme, menatap bahwa suatu kejadian dan objek riset bisa dikategorikan, bersifat relatif tetap, konkret, dapat diamati, diukur, serta menunjukkan keterkaitan secara kausalitas (Paramita et al., 2021). Pada studi ini, dipakai metode regresi linier berganda guna menguji pengaruh pelatihan kerja, fasilitas kerja, serta motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai.

3.2 Objek Penelitian

studi ini melibatkan tiga variabel bebas serta satu variabel terikat sebagai objek diteliti. Variabel bebas meliputi pelatihan kerja, fasilitas kerja, serta motivasi kerja, namun variabel terikat ialah kinerja pegawai. Tempat yang dijadikan sebagai tempat penelitian adalah Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Lumajang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Studi ini memakai jenis data primer, ialah dikumpulkan secara melalui sumber utama di tempat yang diteliti. Data primer diperoleh melalui survei lapangan dengan memanfaatkan berbagai teknik pengumpulan data awal (Paramita et al., 2021). Pada studi ini, data primer diperoleh dengan membagikan kuesioner pada pegawai Satpol PP Kabupaten Lumajang.

3.3.2 Sumber Data

Pada Studi ini sumber data yang dipakai memakai data internal serta data eksternal, penjelasannya berikut ini:

a. Data Internal

Ialah data yang sudah tersedia didalam lembaga, (Paramita et al., 2021). Selain itu, data internal juga diartikan sebagai data yang mencerminkan suatu kondisi dari dalam himpunan secara umum atau khusus, seperti jumlah pegawai, jumlah laba dan lain sebagainya (Riyanto & Hatmawan, 2020). Data internal pada penelitian ini didapatkan secara langsung yang menggambarkan kondisi dalam suatu perusahaan yaitu di kantor Satpol PP Kabupaten Lumajang.

b. Data Eksternal

Ialah informasi sekunder dengan didapatkan dari instansi di luar entitas lembaga, (Paramita et al., 2021). Data eksternal ini didapatkan secara tidak langsung bersumber di luar responden. Dalam studi ini, data eksternal yang digunakan diperoleh dari jurnal penelitian terdahulu, book, literatur yang berkaitan dengan topik riset dan lain sebagainya.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Kasmir, (2022) menerangkan bahwa populasi merujuk pada aspek tertentu yang menjadi fokus penelitian, seperti organisasi, individu, wilayah, atau data lainnya. Populasi tersebut bisa berupa jumlah perusahaan, karyawan, atau rentang tahun. Besaran populasi dan sampel yang dipilih sangat ditentukan oleh tujuan penelitian yang ingin dicapai. Semakin luas cakupan populasi yang digunakan maka semakin baik, karena hal ini akan mewakili variabel yang diteliti. Populasi yang dipilih di lingkungan Satpol PP Kabupaten Lumajang adalah seluruh pegawai dengan jumlah sebanyak 205 orang pegawai.

3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling

Ilah segmen dari populasi dengan mencakup sejumlah individu. Pengambilan sampel dilakukan sebab seringkali sulit untuk dilakukan bagi peneliti guna mengeksplorasi keseluruhan populasi. Karena hal tersebut, penting untuk memiliki perwakilan dari populasi tersebut.

Suatu teknik pengambilan sampel memberikan kesempatan dengan setara untuk tiap komponen dalam populasi guna terpilih sebagai individu sampel disebut *probability sampling*. Teknik pemilihan sampelnya memakai *simple random sampling* yang disebut sederhana karena proses pemilihannya dilakukan secara acak, tanpa mempertimbangkan strata-strata yang terdapat dalam populasi. Metode ini biasanya diterapkan ketika peserta populasi dipandang homogen (Sugiyono, 2019).

Menurut (Paramita, 2015) prosedur pemilihan sampel menggunakan *simple random sampling* sebagai berikut :

- a. Siapkan sampel frame yang lengkap
- b. Berikan masing-masing nomer yang berbeda
- c. Tentukan jumlah sampel yang dibutuhkan
- d. Pilih secara acak *table of random numbers* atau gunakan komputer.

Dalam melakukan sebuah penelitian dilakukan pemilihan sampel didasarkan pada rumus perhitungan dari slovin dengan total populasi yang diketahui ada 205 pegawai di Satpol PP Kabupaten Lumajang. Maka dari itu, sampel dapat dihitung melalui rumus slovin dibawah ini :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel yang diperlukan

N : Jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan 10% atau 0,1

$$n = \frac{205}{1 + 205 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{205}{1 + 205 (0,01)}$$

$$n = \frac{205}{3,05}$$

$$n = 67$$

Dari hasil analisis sebelumnya memakai rumus slovin, diperoleh jumlah sampel yang dipakai yaitu sebanyak 67 sampel pegawai pada Satpol PP Kabupaten Lumajang.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Pada dasarnya variabel studi ialah objek diteliti atau seluruh elemen yang ditetapkan peneliti guna dianalisis. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan data terkait hal itu dan menarik kesimpulan berdasarkan hasil kesimpulan (Paramita & Rizal, 2018). Pada studi ini, ada dua variabel yang dipakai ialah variabel bebas serta variabel terikat.

a. Variabel Independen

Menurut Paramita & Rizal, (2018) variabel independen ialah variabel yang memberi pengaruh pada variabel dependen, dengan pengaruh baik atau buruk. Variabel ini juga dikenal dengan sebutan variabel prediktor, eksogen, atau bebas. Variabel independen berfungsi untuk menjelaskan cara penyelesaian permasalahan dalam penelitian. Dengan kata lain, variabel independen mempresentasikan kejadian yang dipakai guna menerangkan atau memprediksi variabel dependen. Pada studi ini, variabel independen yang dipakai yakni terdiri dari :

1. Pelatihan Kerja (X1)
2. Fasilitas Kerja (X2)
3. Motivasi Kerja (X3)

b. Variabel Dependen

Variabel dependent juga dikenal dengan variabel terikat, endogen, atau kosekuen merupakan isu yang akan diatasi oleh peneliti dan tujuan utama dalam suatu penelitian. dalam penelitian dapat melibatkan satu atau lebih variabel dependen, tergantung pada fokus dan tujuannya. Topik-topik riset biasanya menegaskan penempatan variabel sebagai variabel dependen, karena variabel ini mencerminkan kejadian yang ingin diungkapkan (Paramita & Rizal, 2018). Pada studi ini variabel dependen yang dipakai ialah kinerja pegawai (Y).

3.5.2 Definisi Konseptual

a. Pelatihan Kerja

Kaswan, (2015) pelatihan merupakan tahapan yang dirancang untuk merubah kebiasaan pegawai demi meraih tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Pelatihan merupakan aspek krusial yang perlu dicermati bagi setiap himpunan guna mengatur tenaga kerja. Kegiatan latihan bagi pegawai bertujuan guna menaikkan kemampuan serta memperbaiki kinerja mereka, terutama bagi pegawai yang kurang memuaskan akibat keterampilan yang belum memadai.

b. Fasilitas Kerja

Merupakan seluruh alat serta bahan yang dipakai oleh pekerja guna mewujudkan lingkungan kerja yang baik. Dengan fasilitas ini, pegawai dapat bekerja secara efisien, baik secara sendiri ataupun pada kelompok, serta mengatur pekerjaan dengan lebih baik (I. A. Safitri & Asmuni, 2023).

c. Motivasi Kerja

Ialah desakan internal yang membuat sendiri berupaya secara maksimal untuk meraih sasaran organisasi, juga dipengaruhi dari kompetensi individu dalam memenuhi kebutuhannya. Faktor tertentu yang memberikan pengaruh pada kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya yaitu motivasi kerja (Farida et al., 2021).

d. Kinerja Pegawai

Menurut A. P. Mangkunegara, (2015) kinerja pegawai merupakan *output* dari tugas yang telah dikerjakan, dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas. Kinerja ini mencerminkan pencapaian seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan memanfaatkan waktu secara efektif. Dalam sebuah organisasi, kinerja pegawai memegang peranan penting karena menjadi tolok ukur dalam proses evaluasi kinerja. Dengan demikian, organisasi harus memberikan pengamatan khusus agar kinerja pegawai dapat tercapai secara maksimal.

3.5.3 Definisi Operasional

a. Pelatihan Kerja

Ialah rangkaian pelatihan dengan tujuan untuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis, sehingga dapat memperkuat kemampuan konseptual dan kemampuan dalam pengambilan keputusan (Mangkunegara, 2016). Mangkunegara, (2016) menjelaskan pelatihan kerja memiliki beberapa indikator yang terdiri atas tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan kualifikasi peserta. Menurut Melmambessy Moses (2011:69) dalam (Leatemia,

2018), variabel pelatihan memiliki beberapa indikator yang terdiri atas jenis pelatihan, materi pelatihan, waktu pelatihan, sedangkan menurut Mangkunegara (2013) dalam (Fadilah & Al Banin, 2022) variabel pelatihan juga memiliki beberapa indikator yang terdiri atas target pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan, pelatih.

b. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja berbagai alat dan infrastruktur yang dibutuhkan guna mendukung kelancaran pekerjaan pegawai supaya kerja yang dilaksanakan menjadi lebih mudah serta kinerja pegawai dapat melonjak (Fadilah & Al Banin, 2022). Menurut Moenir, (2014) dalam (Fadilah & Al Banin, 2022), fasilitas kerja memiliki beberapa indikator yang mencakup atas fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, serta fasilitas sosial, sedangkan menurut Menurut Moenir (2016:120) dalam (I. A. Safitri & Asmuni, 2023) variabel fasilitas kerja memiliki beberapa indikator yang terdiri atas ruang kerja terdiri dari tiga bagian peruntukannya, ialah lengkap kerja, perkakas kerja serta perkakas bantu.

c. Motivasi Kerja

Menurut Tegar (2019:77) dalam Farida et al. (2021) Motivasi merupakan rangkaian aktivitas yang menggambarkan dorongan, tujuan serta ketekunan seseorang dalam mencapai target. Ketiga elemen penting pada pengertian tersebut ialah intensitas, arah, serta ketekunan. Menurut Ardana, Mujiati & Utama (2012: 193) dalam (Pratamiaji et al., 2019) motivasi kerja memiliki beberapa indikator yang terdiri atas *material incentive*, *semi material incentive*, dan *non material incentive*, sedangkan Menurut Farkhan et al., (2019) variabel motivasi kerja

memiliki beberapa indikator yang terdiri atas daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, serta target.

d. Kinerja Pegawai

Menurut (Kasmir, 2019) kinerja dapat dikatakan sebagai hasil dari kerja serta perilaku yang ditujukan guna memenuhi tugas serta tanggung jawab yang dibagikan pada jangka waktu tertentu. Setyobakti & Murniati, (2017) kinerja memiliki beberapa indikator yang terdiri atas efisiensi dan efektivitas, sedangkan menurut Fadilah & Al Banin, (2022) variabel kinerja pegawai memiliki beberapa indikator yang terdiri atas kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen riset adalah alat atau sarana yang dipakai guna menghasilkan data dalam studi (Sugiyono, 2017). Pada studi ini terdapat beberapa macam instrumen penelitian yang dipakai, antara lain :

1. Instrumen penelitian untuk mengukur pelatihan kerja
2. Instrumen penelitian untuk mengukur fasilitas kerja
3. Instrumen penelitian untuk mengukur motivasi kerja
4. Instrumen penelitian untuk mengukur kinerja pegawai

Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian

| No | Variabel | Indikator | Instrumen | Skala | Sumber |
|----|-----------------|-----------------------------------|--|---------|---|
| 1 | Pelatihan kerja | 1) Tujuan Pelatihan | 1) Pemahaman tujuan pelatihan yang diberikan membantu meningkatkan keterampilan kerja | Ordinal | Mangkunegara (2013) dalam Fadilah & Al Banin, (2022) |
| | | 2) Materi Pelatihan | 2) Materi pelatihan mudah dipahami dan sesuai dengan kebutuhan kerja | | |
| | | 3) Metode Pelatihan | 3) Metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan menarik dan efektif | | |
| | | 4) Peserta Pelatihan | 4) Peserta pelatihan terdiri dari pegawai yang sesuai dengan bidang tugasnya | | |
| | | 5) Pelatih | 5) Pelatih dapat memotivasi peserta untuk aktif dalam pelatihan | | |
| 2 | Fasilitas kerja | 1) Fasilitas alat kerja | 1) Peralatan kerja yang tersedia mendukung untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan | Ordinal | Moenir, (2014) dalam (Fadilah & Al Banin, 2022) |
| | | 2) Fasilitas perlengkapan kerja | 2) Ketersediaan perlengkapan kerja membantu pekerjaan lebih efektif | | |
| | | 3) Fasilitas sosial | 3) Fasilitas sosial yang diberikan mendukung kenyamanan kerja di lingkungan kerja | | |
| 3 | Motivasi kerja | 1) <i>Material incentive</i> | 1) Pemberian gaji yang sesuai dan insentif tambahan mampu mendorong peningkatan kinerja | Ordinal | Ardana, Mujiati & Utama (2012: 193) dalam (Pratamia et al., 2019) |
| | | 2) <i>Semi material incentive</i> | 2) Penghargaan dan apresiasi atas pencapaian kerja mampu memberikan dorongan positif dalam kinerja | | |
| | | 3) <i>Non material incentive</i> | 3) Jabatan yang dipegang mendorong rasa tanggung jawab dalam | | |

| No | Variabel | Indikator | Instrumen | Skala | Sumber |
|----|-----------------|--|---|---------|----------------------------|
| | | | bekerja | | |
| 4 | Kinerja Pegawai | 1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan waktu 4) Kemampuan bekerja sama | 1) Hasil pekerjaan sesuai dengan volume pekerjaan yang dibebankan 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah beban tugas yang diberikan 3) Kantor menerapkan sistem yang mendukung ketepatan waktu dalam bekerja 4) Bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik | Ordinal | Fadilah & Al Banin, (2022) |

Sumber : Diolah Peneliti Tahun 2025

3.7 Metode Pengumpulan Data

Ialah tahapan utama pada suatu studi, karena inti dari kegiatan riset ialah mendapatkan data. Jika penyaji tidak memahami metode pemungutan data dengan baik, jadi akan sulit untuk mendapatkan data yang sesuai dengan ciri khas yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015). Pada studi ini, data dikumpulkan melalui metode penyebaran kuesioner.

Kuisisioner adalah teknik pemungutan data yang melibatkan penyajian seperangkat pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Kuisisioner sangat efisien diterapkan ssat jumlah reponden banyak serta tersebar diberbagai daerah. Kuisisioner bisa terdiri dari pertanyaan terbuka maupun tertutup, dan dapat disampaikan pada responden secara langsung, melalui pos maupun jaringan (Sugiyono, 2019:234).

Apabila penelitian berlangsung dalam lingkup yang lebih terbatas, maka penyebaran kuisioner dapat dilakukan diwaktu yang singkat dan tidak perlu melalui pos. Dengan adanya interaksi nyata antara penyaji dan penjawab, kondisi yang dihasilkan akan lebih kondusif, sehingga responden dapat memberikan data yang lebih objektif dan cepat secara sukarela. Pada penelitian ini tujuan dilakukannya penyebaran kuisioner adalah untuk mendapatkan data mengenai pengaruh pelatihan kerja, fasilitas kerja, serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai satpol pp kabupaten lumajang. Penyebaran kuisioner dengan menggunakan skala ordinal sebagai pengukur pendapat, sikap serta presepsi seseorang maupun sekumpulan mengenai fenomena sosial yang terjadi (Sugiyono, 2020).

Tabel 3. 2 Skala Ordinal

| No | Keterangan | Nilai |
|----|--|-------|
| 1 | Sangat Setuju/Selalu/Sangat Positif | 5 |
| 2 | Setuju/Sering/Positif | 4 |
| 3 | Ragu-Ragu/Kadang-Kadang/Netral | 3 |
| 4 | Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negatif | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju/Tidak pernah | 1 |

Sumber : Sugiyono, (2020:147)

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data melibatkan penggolongan data berdasarkan jenis serta variabel penjawab, pembuatan tabulasi yang merangkum informasi dari semua responden, serta penyajian seluruh variabel yang diteliti. Proses ini juga termasuk mencari jawaban untuk rumusan masalah yang telah ditentukan dan menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2019).

3.8.1 Pengujian Instrumen

Uji instrumen adalah proses guna menentukan instrumen penelitian yang digunakan sudah valid, reliabel, dan efektif dalam mengumpulkan data (Sugiyono, 2017). Pengujian instrumen terdiri dari uji validitas serta uji reliabilitas sebagaimana dijelaskan berikut ini :

a. Uji Validitas

Menurut Riyanto & Hatmawan, (2020) validitas merupakan ukuran yang memperlihatkan sejauh mana instrumen dianggap sah atau tepat untuk penelitian. Uji validitas merujuk pada seberapa tepat alat ukur instrumen dapat berfungsi secara maksimal. Instrumen dianggap valid apabila mampu menilai secara akurat sesuai dengan aspek yang hendak diukur. Namun, hasil uji validitas tidak bersifat universal dikatakan, sebuah instrumen bisa memiliki nilai valid yang tinggi pada waktu serta tempat tertentu, tetapi bisa jadi tidak valid di waktu atau tempat yang lain. Pada riset data dianggap valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dapat dikatakan valid, namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dikatakan tidak valid. Jika terdapat hubungan positif antara setiap faktor dan nilainya melebihi 0,3, maka faktor tersebut dapat dianggap sebagai konstruk yang kuat, sebaliknya, jika hubungan antara nilai individu dan nilai keseluruhan $< 0,3$, maka item tersebut dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2019). Oleh sebab itu, penting untuk melakukan uji validitas terlebih dahulu guna mengetahui seberapa baik kualitas instrumen tersebut terhadap objek penelitian yang akan dibahas lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat ukur yang merujuk pada konsistensi atau kestabilan alat tersebut untuk mengukur variabel yang dimaksud. Dengan kata lain, alat ukur ini akan memberikan hasil yang serupa setiap kali dipakai. Dalam konteks instrumen penelitian yang bersumber dari kuisioner, seringkali kita menemukan bahwa hasil yang diperoleh dapat bervariasi ketika pengukuran dilakukan di waktu dan tempat yang berbeda. Namun, penting untuk melakukan uji reliabilitas kepada instrumen penelitian berbasis pertanyaan agar hasil riset yang diperoleh menjadi lebih berkualitas (Riyanto & Hatmawan, 2020). Dalam pengujian reliabilitas ini, nilai *Cronbach Alpha* (α) sering dijadikan acuan. Nilai *Cronbach Alpha* (α) dalam menguji reliabilitas memiliki kriteria yang disajikan pada tabel 3.3 dibawah ini :

Tabel 3. 3 Batasan Skor Reliabilitas Cronbach's Alpha (ALPHA)

| No | Interval Alpha Cornback | Tingkat Reliabilitas |
|----|-------------------------|----------------------|
| 1 | 0,00 – 0,200 | Kurang Reliabel |
| 2 | 0,201 – 0,400 | Agak Reliabel |
| 3 | 0,401 – 0,600 | Cukup Reliabel |
| 4 | 0,601 – 0,800 | Reliabel |
| 5 | 0,801 – 1,000 | Sangat Reliabel |

Sumber : Sudaryono, (2017:322)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Merupakan tahapan krusial pada tahap analisis data penelitian yang berfungsi untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan mencukupi syarat untuk analisis lebih lanjut guna menjawab hipotesis yang telah dirumuskan (Gunawan, 2017).

a. Uji Normalitas

Menurut Gunawan, (2017) Uji normalitas merupakan data yang memiliki tujuan untuk memastikan bahwa data penelitian tersebar secara normal atau setidaknya hampir tersebar normal, mengingat bahwa data yang akurat cenderung mengikuti pola distribusi ini. Uji normalitas menjadi syarat dasar dalam melakukan berbagai uji statistik. Terdapat beberapa cara untuk melakukan uji distribusi normal, yaitu menggunakan uji *kolmogorov smirnov*. Pengujian ini bisa dilakukan dengan memakai software analisis statistik IBM SPSS. Hasil pengujian normalitas data menggunakan *kolmogorov smirnov* dengan program analisis statistik IBM SPSS memiliki kriteria berikut :

1. Jika nilai probabilitas yang diperoleh $\geq 0,05$, maka data dapat dianggap berdistribusi normal.
2. Jika nilai probabilitas yang diperoleh $< 0,05$, maka data dapat dianggap tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas merupakan langkah penting dalam sebuah analisis hipotesis kausalitas, khususnya dalam regresi. Selain itu, multikolinearitas juga memiliki peranan dalam analisis klaster. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, kita dapat melakukan perhitungan nilai korelasi ganda serta membandingkan dengan korelasi antar variabel independen. Pengujian ini bertujuan guna mengevaluasi kesalahan standar estimasi model dalam suatu penelitian.

Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas, kita dapat menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) serta koefisien korelasi antar variabel bebas. Jika nilai VIF <10, dengan demikian model tersebut dianggap tidak mengalami gejala multikolinearitas (Gunawan, 2017).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana *varians* dari suatu variabel dalam model regresi tidak konstan. Akibat dari adanya heteroskedastisitas adalah penaksiran parameter menjadi kurang optimal, pada jumlah sampel sedikit hingga sampel banyak. Metode guna mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas yaitu bisa melihat pola sebaran antara residual standar (ZRESID) dan nilai prediksi (ZPRED). Bila titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi dapat dianggap bebas dari masalah heteroskedastisitas (Gunawan, 2017).

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono, (2017) Analisis Regresi Linier Berganda adalah pendekatan statistik yang diterapkan guna menganalisis hubungan serta pengaruh dari tiga variabel bebas (*independen*) terhadap satu variabel terikat (*dependen*). Adapun rumus yang dipakai dalam analisis ini yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 PK + \beta_2 FK + \beta_3 MK + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

PK = Pelatihan Kerja

FK = Fasilitas Kerja

MK = Motivasi Kerja

E = Error

Analisis regresi linear berganda juga berfungsi untuk mengidentifikasi variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Maka pada studi ini, analisis linear berganda diterapkan guna mengetahui apakah variabel pelatihan kerja, fasilitas kerja, serta motivasi kerja memberikan pengaruh dominan terhadap variabel kinerja pegawai.

3.8.4 Uji Kelayakan Model

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Ghozali, (2016:96) Pengujian statistik F pada awalnya bertujuan untuk menilai kelayakan model regresi yang menghubungkan variabel bebas dengan variabel terikat sebelum melakukan pengujian lebih lanjut. Hasil dari uji F dapat diamati melalui perbandingan nilai yang terdapat pada kolom sig. dalam tabel ANOVA menggunakan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) yaitu :

1. Jika *p-value* (yang tercantum pada kolom sig.) < tingkat signifikansi 0,05 maka model regresi dianggap layak digunakan.
2. Jika *p-value* (yang tercantum pada kolom sig.) > tingkat signifikansi 0,05 maka model regresi tidak layak digunakan.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) dipakai guna menilai tingkat kemampuan model menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat. Nilai R^2 berada dalam rentang 0 hingga 1. Jika nilai koefisien determinasi rendah, hal ini

mengindikasikan bahwa variabel independen hanya sedikit memaparkan perubahan pada variabel bebas. Namun, jika nilai R^2 tinggi dan mendekati angka 1, maka variabel independen dinilai mampu memaparkan hampir seluruh variasi yang terjadi pada variabel bebas secara signifikan.

Namun terdapat kelemahan dalam penggunaan koefisien determinasi yaitu apabila setiap penambahan variabel bebas, nilai (R^2) akan selalu bertambah, meskipun variabel itu tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Maka dari itu, disarankan agar memakai nilai Adjusted R^2 saat meninjau model yang paling sesuai. Berikut kriteria uji koefisien determinasi (R^2) antara lain sebagai berikut :

1. 1% : jika nilai $p\text{-value} \leq 0,01$, maka R^2 signifikan secara statistik pada tingkat 1%.
2. 5% : jika nilai $p\text{-value} \leq 0,05$, maka R^2 signifikan secara statistik pada tingkat 5%.
3. 10% : jika nilai $p\text{-value} \leq 0,10$, maka R^2 signifikan secara statistik pada tingkat 10%.

Dari kriteria diatas tingkat signifikansi yang dipilih pada studi ini yaitu 5% ($\alpha = 0,05$), karena ini adalah standar umum yang sering digunakan dalam penelitian sosial, termasuk di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Nilai tersebut menawarkan keseimbangan yang baik antara ketelitian statistik dan fleksibilitas dalam mengidentifikasi hubungan antar variabel. Pada studi ini, mengkaji pengaruh variabel pelatihan kerja, fasilitas kerja, serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3.8.5 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah peranan krusial dalam suatu penelitian. Oleh karena itu, peneliti harus menetapkan sampel secara tepat, menilai kelayakan instrumen yang digunakan, menyusun metode penelitian yang sesuai, serta mengikuti prosedur sistematis dalam proses pengumpulan data (Paramita & Rizal, 2018).

Menurut Riyanto & Hatmawan, (2020) uji t atau yang dikenal juga sebagai uji parsial, bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Dalam penelitian ini, uji t digunakan guna menganalisis besarnya pengaruh pelatihan kerja, fasilitas kerja, serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun tahapan dalam melakukan uji t (parsial) dijelaskan berikut ini :

1. Jika $\beta = 0$, hipotesis ditolak maka H_0 diterima H_a ditolak.
2. Jika $\beta \neq 0$, dan $\alpha < 5\%$ maka H_a diterima H_0 ditolak.
3. Jika $\beta \neq 0$, dan $\alpha > 5\%$ maka H_0 diterima H_a ditolak.