

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang berdasarkan pada positivisme dan dikenal sebagai metode ilmiah atau scientific karena memenuhi prinsip-prinsip ilmiah konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel dependen (Y), yaitu Kinerja Pegawai. Dengan menggunakan metode ini, hipotesis dapat diuji yang menyatakan bahwa variabel independen (X) memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel dependen (Y), yaitu kualitas pelayanan.

3.2. Objek Penelitian

Penting untuk memperhatikan objek penelitian sebelum melakukan penelitian, karena tujuannya ialah untuk menemukan jawaban atau solusi dalam penelitian tersebut. Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa objek penelitian adalah atribut, karakteristik, atau nilai yang telah diidentifikasi oleh peneliti untuk penelitian dan untuk mendapatkan kesimpulan. Dalam penelitian ini, objek yang menjadi fokus adalah tiga variabel independen dan satu variabel dependen digunakan dalam penelitian ini. Variabel independennya adalah Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai

(Y). Penelitian ini difokuskan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang, dengan objek penelitian yang terdiri dari para pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Para pegawai ini dijadikan sebagai responden karena mereka memiliki pengalaman langsung terkait kinerja organisasi dan dapat memberikan informasi yang relevan terhadap variabel-variabel yang diteliti.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Berikut ini adalah macam data primer dan sekunder yang diimplementasikan pada penelitian ini.

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama oleh peneliti. Dalam konteks penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang selaku responden. Data tersebut berisi respons dan pandangan para pegawai terhadap sejumlah pernyataan dalam kuesioner yang dirancang untuk mengukur pengaruh variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja mereka di instansi tersebut.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018), data sekunder merupakan informasi yang tidak diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber utama, melainkan diperoleh melalui perantara, baik berupa dokumen, arsip, maupun pihak lain. Dalam penelitian ini, data sekunder dikumpulkan dengan menelusuri berbagai sumber

seperti buku referensi, artikel ilmiah, jurnal akademik, data yang tersedia secara daring, serta skripsi dari penelitian terdahulu yang relevan.

3.4. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek maupun objek yang memiliki karakteristik tertentu, yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Dengan kata lain, populasi tidak hanya terbatas pada manusia, tetapi juga dapat mencakup benda-benda lain di alam yang memiliki ciri-ciri relevan dengan penelitian. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang, yang berjumlah sebanyak 99 orang.

3.4.2. Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian guna mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, jumlah populasi yang terdiri dari 99 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang dijadikan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh, yakni teknik di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlahnya relatif kecil. Oleh karena itu, seluruh 99 PNS Dinas Perhubungan Kabupaten Lumajang dijadikan responden dalam penelitian ini.

3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, Definisi Operasional

3.5.1. Variabel Penelitian

a. Variable Independen

Variabel independen merupakan variabel bebas, yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi atau mengubah variabel lain. Variabel ini berfungsi sebagai faktor prediktor atau inti dari suatu hubungan penelitian. Sugiyono (2017) menyatakan variabel independen dapat disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, atau antecedent. Dalam bahasa Indonesia, variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan perubahan atau munculnya variabel dependen. yang berarti bahwa variabel independen bertanggung jawab untuk mengubah atau menciptakan variabel dependen. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan

McShane (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah tentang bagaimana mempengaruhi, memotivasi, dan mengajak orang lain untuk memberikan kontribusi ke arah efektifitas dan keberhasilan dari tujuan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya.

2. Disiplin Kerja

Sinambela (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran serta kemauan dari karyawan untuk mematuhi seluruh ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, termasuk norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja.

3. Lingkungan Kerja

Putra (2019) menyatakan lingkungan kerja yaitu suasana lingkungan tempat kerja yang mana para karyawan melaksanakan pekerjaan setiap hari.

b. Variabel Dependen

Variabel yang dipengaruhi atau yang disebabkan oleh variabel bebas disebut sebagai variabel dependen. Disebut Variabel Dependental karena variabel ini dipengaruhi oleh variabel bebas/variabel independen. Selain itu, ada juga sebutan lain dari variabel terikat yaitu variabel tergantung karena variasinya tergantung pada variasi variable lain. Kinerja Pegawai adalah Variabel Dependental yang yang digunakan dalam penelitian ini.

3.5.2. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah pengertian dari beberapa variabel yang nantinya akan dijadikan pedoman dalam penelitian untuk memudahkan tindakan di lapangan, berikut ini beberapa definisi konseptual yang berhubungan dengan yang akan diteliti yaitu:

a. Kepemimpinan

Kemampuan dalam memotivasi, mempengaruhi dan mengarahkan seseorang sehingga dengan sukarela dapat mengikuti untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

b. Disiplin Kerja

Kesadaran seorang individu untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam lingkungan organisasi/perusahaan.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja seorang pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan, misalnya: keamanan, kebersihan, Kenyamanan, fasilitas yang memadai, dan lain-lain.

d. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan output atau pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sesuai dengan kapasitas, tanggung jawab, serta sasaran yang telah ditentukan oleh organisasi.

3.5.3. Definisi Operasional

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat disebut sebagai kemampuan untuk mengarahkan dan memotivasi orang lain demi mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai cara memimpin atau perihal pemimpin, (Nurhalim, 2023). Halawa (2021) menyatakan bahwa unsur-unsur yang menjadi indikator kepemimpinan meliputi:

1. Kapasitas analitis: Kecakapan dalam mengevaluasi situasi yang dihadapi secara cermat, dewasa, dan stabil merupakan syarat utama dalam keberhasilan seorang pemimpin.
2. Kapasitas komunikasi: Seorang pemimpin perlu memiliki keterampilan komunikasi yang baik agar dapat menyampaikan perintah, arahan, panduan, maupun nasihat secara efektif dan mudah dipahami oleh bawahannya.
3. Sikap berani: Makin tinggi jabatan seseorang dalam struktur organisasi, semakin dituntut pula keberaniannya dalam menunaikan fungsi utama yang dibebankan kepadanya.
4. Kemampuan mendengar: Salah satu karakteristik yang sepatutnya dimiliki oleh seorang pemimpin adalah kesanggupan dan kesediaannya untuk menerima serta memperhatikan pandangan maupun masukan dari pihak lain, khususnya dari para bawahannya.

5. Ketegasan: Seorang pemimpin perlu memiliki sikap tegas, baik dalam membimbing bawahannya maupun dalam merespons kondisi yang tidak menentu, agar arah kepemimpinan tetap terjaga.

Berdasarkan indikator dari Kepemimpinan tersebut, maka dapat disusun

keusioner dengan jawaban skala likert sebagai berikut:

1. Pimpinan saya mampu menganalisis situasi kerja secara cermat sebelum mengambil Keputusan.
2. Pimpinan saya menyampaikan arahan dan informasi kerja dengan jelas dan mudah dipahami.
3. Pimpinan saya berani mengambil keputusan penting meskipun dalam situasi sulit.
4. Pimpinan saya bersedia mendengarkan saran dan masukan dari bawahan.
5. Pimpinan saya bersikap tegas dalam menegakkan aturan dan menyelesaikan masalah di tempat kerja.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sebuah kepatuhan dari karyawan terhadap sebuah peraturan atau norma yang berlaku di dalam lingkungan perusahaan atau instansi tempatnya bekerja. Disiplin kerja mencerminkan dari sikap tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya tepat waktu, konsisten dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Maskur (2024), menyebutkan tentang aspek-aspek yang menjadi indikator disiplin kerja dijabarkan sebagai berikut:

1. Ketetapan Waktu: Pekerja hadir tepat waktu dan memenuhi jam kerja yang ditentukan.

2. Ketaatan Terhadap Peraturan Perusahaan: Pekerja mengikuti peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Tanggung Jawab Dalam Mengerjakan Tugas: Pekerja bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Berdasarkan indikator dari Disiplin Kerja tersebut, sehingga dapat dirancang kuesioner dengan jawaban skala likert dengan rincian seperti berikut:
 1. Saya selalu datang dan memulai pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan.
 2. Saya mematuhi semua aturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja tanpa pengecualian.
 3. Saya menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai standar kerja.

c. Lingkungan Kerja

Enny (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh elemen yang mengelilingi individu dalam menjalankan tugasnya, yang dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja, sehingga mendorong pencapaian kinerja yang maksimal. Lingkungan kerja yang baik memiliki penunjang yang dapat membantu seorang pekerja menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, yang secara bertahap dapat mengoptimalkan hasil kerja dari organisasi. Menurut Sedarmayati (2009) Indikator lingkungn kerja karyawan, yaitu:

1. Keamanan, yakni mengacu pada keadaan lingkungan kerja yang bebas dari bahaya, sehingga mendukung kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan tugas tanpa tekanan atau kendala.
2. Tempat kerja yang memadai, yakni apabila area kerja terlalu terbatas dan memiliki suhu yang tinggi, hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak pada menurunnya efektivitas kerja.
3. Sumber daya manusia di lingkungan kerja, maksudnya interaksi yang dilandasi perhatian, sikap ramah, dan kedulian antar rekan kerja sangat berperan dalam membangkitkan motivasi serta etos kerja karyawan.

Berdasarkan indikator dari kinerja pegawai tersebut, maka dapat disusun kuisioner dengan jawaban skala likert sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja saya memberikan rasa aman dan bebas dari gangguan yang menghambat pekerjaan
2. Fasilitas dan ruang kerja yang tersedia mendukung saya untuk bekerja secara nyaman dan efektif.
3. Saya merasa didukung oleh sikap ramah, perhatian, dan kerja sama yang baik dari rekan kerja saya.

d. Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil akhir yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

Robbins (2008) menyebutkan terdapat beberapa Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu indikator tersebut meliputi:

1. Kualitas, Kualitas kerja diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan dan kesempurnaan tugas berdasarkan kemampuan dan keterampilan mereka.
2. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang ditunjukkan dengan jumlah keseluruhan bagian atau tahapan aktivitas yang telah dituntaskan.
3. Ketepatan waktu, ketepatan waktu adalah ssuatu kegiatan yang telah diselesaikan pada waktu yang ditetapkan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merujuk pada sejauh mana pemanfaatan sumber daya dalam suatu organisasi dilakukan secara optimal. Sumber daya tersebut mencakup tenaga kerja, pembiayaan, teknologi, serta material, yang diupayakan penggunaannya secara maksimal guna meningkatkan output dari setiap bagian.
5. Kemandirian adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya terhadap kantor dan komitmennya terhadap perusahaan.

Berdasarkan indikator dari kinerja pegawai tersebut, maka dapat disusun

keusioner Dengan format jawaban berbasis skala Likert, yakni:

1. Saya selalu memastikan hasil pekerjaan memiliki mutu dan ketelitian yang tinggi.
2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang telah ditentukan.
3. Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan tanpa penundaan.
4. Saya menggunakan waktu dan sumber daya kerja secara efisien untuk mencapai hasil optimal.
5. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung pada arahan terus-menerus dari atasan.

3.6. Instrumen Penelitian

Peneliti menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah diolah. Pada penelitian ini, terdapat empat jenis instrument yang digunakan, yakni:

1. Instrumen sebagai alat untuk mengukur variabel kepemimpinan
2. Instrumen sebagai alat untuk mengukur variabel disiplin kerja
3. Instrumen sebagai alat untuk mengukur variabel lingkungan kerja
4. Instrumen sebagai alat untuk mengukur variabel kinerja pegawai

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1	Kepemimpinan (X1)	1.Kemampuan Analitis	Pimpinan saya mampu menganalisis situasi kerja secara cermat sebelum mengambil keputusan.	Ordinal	Halawa (2021)
		2.Keterampilan Berkommunikasi	Pimpinan saya menyampaikan arahan kerja dengan jelas dan mudah dipahami.		
		3.Keberanian	Pimpinan saya berani mengambil keputusan penting meskipun dalam situasi sulit.		
		4.Kemampuan mendengar	Pimpinan saya bersedia mendengarkan		

				saran dari bawahan.		
2	Disiplin Kerja (X2)	5.Ketegasan	Pimpinan saya bersikap tegas dalam menyelesaikan masalah.			
		Ketepatan waktu	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditentukan.	Oridina 1	Maskur (2024)	
		Ketaatan terhadap peraturan	Saya mematuhi semua aturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja.			
3	Lingkungan Kerja (X3)	Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas	Saya menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab dan sesuai standar kerja.			
		Tempat yang layak	Fasilitas kerja saya nyaman dan mendukung pelaksanaan pekerjaan.	Oridina 1	Sedarmayati (2009)	
		Aman	Fasilitas keamanan kerja tersedia di tempat saya bekerja			

		Hubungan antar rekan kerja	Saya merasa rekan kerja saya mendukung dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan mutu dan ketelitian yang tinggi.
		Kuantitas	Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.
		Ketepatan waktu	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa penundaan.
		Evektivitas	Saya menggunakan waktu dan sumber daya secara efisien untuk mencapai hasil optimal.
		Kemandirian	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa ketergantungan berlebih pada atasan.

3.7. Metode Pengumpulan Data

3.7.1. Observasi

Observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data yang memiliki karakteristik tersendiri jika dibandingkan dengan wawancara maupun kuesioner. Berbeda dengan wawancara dan kuesioner yang mengandalkan interaksi langsung dengan individu, observasi tidak hanya terbatas pada manusia, melainkan juga mencakup pengamatan terhadap berbagai objek di lingkungan alam.

Observasi merupakan sebuah proses dari mencatat dan juga mengamati objek atau fenomena yang diteliti secara langsung, sehingga memungkinkan peneliti mendapatkan gambaran data penelitian secara nyata.

3.7.2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang mengajukan pertanyaan tertulis kepada orang yang disurvei. Informasi, sikap, pendapat, atau atribut khusus yang diperlukan untuk penelitian dikumpulkan dari jawaban responden. Dalam penelitian kuantitatif, kuesioner sangat cocok karena dapat menjangkau banyak responden dan memungkinkan proses analisis statistik. Pada penelitian ini, kuesioner yang digunakan disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup, di mana responden hanya perlu memilih salah satu jawaban dari beberapa pilihan yang telah disediakan.

Instrumen pengumpulan data ini mengadopsi skala Likert sebagai metode penskoran, dengan rentang nilai mulai dari 1 hingga 5. Jawaban yang menunjukkan sikap paling positif diberikan skor tertinggi, yaitu 5, sedangkan respons yang paling negatif memperoleh skor terendah, yaitu 1.

Tabel 3.2 Instrumen skala linkert

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Keterangan:

Sangat Setuju	=	5
Setuju	=	4
Ragu-Ragu	=	3
Tidak Setuju	=	2
Sangat Tidak Setuju	=	1

3.8. Teknik Analisis Data

Sugiyono (2017) menyatakan dalam penelitian kuantitatif, analisis data bertujuan untuk mengelompokkan data berdasarkan jenis dan variabel responden, melakukan tabulasi data untuk masing-masing variabel, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, serta melakukan perhitungan guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Sebelum masuk pada tahap analisis dan pengujian pengaruh, instrumen berupa kuesioner perlu melalui uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Setelah instrumen dinyatakan layak, maka analisis dilanjutkan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda berdasarkan asumsi dasarnya. Jawaban harus terdistribusi normal dan tidak mengandung heterokedastisitas atau multikolinieritas. Pengolahan data dalam penelitian ini dilaksanakan melalui pendekatan statistik, dengan dukungan perangkat lunak SPSS untuk melakukan analisis regresi.

3.8.1. Pengujian Instrumen

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden perlu terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas guna memastikan keakuratan serta konsistensi pengukurannya. Untuk pengujian hipotesis berikutnya, kuesioner yang terdiri dari jawaban harus valid dan berkredibilitas.

Pada penelitian ini, terdapat empat jenis instrument yang diimplementasikan, yakni:

- a) Instrumen untuk mengukur kepemimpinan
- b) Instrumen untuk mengukur disiplin kerja
- c) Instrumen untuk mengukur lingkungan kerja
- d) Instrumen untuk mengukur kinerja pegawai

a. Pengujian Validitas

Pengujian validitas adalah proses untuk mengevaluasi kemampuan alat seperti tes atau kuesioner untuk mengukur nilai yang seharusnya diukur. Seperti yang diutarakan oleh Sugiyono (2017) Validitas adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur data dari variabel yang diteliti. Ini juga berarti validitas data ditunjukkan oleh tidak adanya perbedaan antara data yang dihimpun oleh peneliti dan keadaan aktual pada objek yang diteliti.

Sugiyono (2017), berpendapat bahwa Batas minimal agar data kuantitatif dapat dikatakan memenuhi kriteria validitas adalah nilai r sebesar 0,3. Oleh karena itu, apabila koefisien korelasi antara item dan skor total berada di bawah

angka tersebut, Dengan demikian, butir pertanyaan dalam instrumen tersebut dianggap tidak memenuhi kriteria validitas.

b. Pengujian Reliabilitas

Pengujian reabilitas adalah suatu pengujian yang digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian seperti kuesioner, tes, atau alat ukur lainnya. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan seberapa konsisten suatu instrumen memberikan hasil dalam kondisi yang sama setiap kali digunakan. Reliabilitas adalah tingkat konsistensi suatu instrumen dalam mengukur sesuatu. Jika suatu instrumen digunakan berulang kali, maka akan memberikan hasil yang sama, (Sugiyono, 2017).

Sebuah tes dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika memberikan data yang sama kepada responden yang berbeda pada waktu yang berbeda dengan hasil yang sama. Oleh karena itu, alat ukur yang baik adalah valid dan reliabel (Sugiono, 2020). Selain itu Nugroho (2011) juga menyatakan Uji keandalan instrumen dapat dilaksanakan dengan mengacu pada nilai Alpha Cronbach, dengan kategori indeks reliabilitas yang dikelompokkan sebagaimana tercantum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.3 Indeks Kriteria Reliabilitas

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,000 – 0,20	Kurang reliable
0,201 – 0,40	Agak reliable
0,401 – 0,60	Cukup reliabel
0,601 – 0,80	Reliabel
0,801 – 1,00	Sangat reliabel

Sumber: Nugroho (2011:33)

3.8.2. Pengujian Asumsi Klasik

Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk menjamin bahwa model regresi yang dihasilkan memiliki estimasi yang tepat, bebas dari bias, dan stabil. Beberapa pengujian asumsi klasik yang harus diterapkan pada regresi linier sederhana antara lain:

1. Uji Normalitas Data
2. Uji Multikolinieritas
3. Uji Heteroskedastisitas

(Lupiyoadi, 2015:134)

a. Pengujian Normalitas Data

Menurut Lupiyoadi (2015), uji normalitas bertujuan untuk menilai pola distribusi data yang hendak dianalisis, guna memastikan apakah data tersebut menyebar secara normal. Hal ini penting untuk menentukan apakah teknik analisis parametrik dapat digunakan. Jika distribusi data tidak normal, maka metode parametrik tidak sesuai dan harus digantikan dengan pendekatan non-parametrik. Penentuan apakah model memiliki distribusi normal umumnya dilakukan dengan mengamati bentuk histogram residual yang menyerupai kurva lonceng, atau melalui scatter plot yang menunjukkan pola tertentu berdasarkan nilai residu. Penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas data. Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) tergolong dalam analisis non-parametrik. Suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya (Sig.) melebihi angka 0,05 (Lupiyoadi, 2015:135).

b. Pengujian Multikolinieritas

Lupiyoadi (2015) mengutarakan bahwa multikolinieritas mengacu pada situasi ketika variabel-variabel bebas dalam model regresi linier menunjukkan korelasi yang tinggi satu sama lain. Oleh karena itu, dalam analisis regresi, penting untuk memastikan bahwa model yang digunakan bebas dari permasalahan multikolinieritas.

Lupiyoadi (2015:142) berpendapat bahwa Untuk mengidentifikasi apakah model regresi yang dibangun mengandung indikasi multikolinieritas, dapat ditinjau melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model regresi dikatakan baik apabila hasil perhitungan menunjukkan nilai VIF di bawah 10, sebab nilai di atas ambang tersebut mengindikasikan adanya multikolinieritas yang cukup signifikan dalam model. Selain menggunakan VIF, pendekripsi juga dapat dilakukan melalui nilai tolerance. Apabila nilai tolerance mendekati angka 1, maka model dianggap bebas dari gejala multikolinieritas. Sebaliknya, semakin jauh nilai tolerance dari angka 1, semakin besar kemungkinan model mengandung masalah multikolinieritas.

a. Pengujian Heteroskedastisitas

Menurut Lupiyoadi (2015:138), dalam penerapan model analisis seperti regresi linier berganda, penting untuk memastikan bahwa data yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas merujuk pada kondisi di mana variansi residual tidak seragam antar observasi, sehingga diperlukan sifat homoskedastisitas, yaitu kesamaan varian residual antar pengamatan untuk menghasilkan estimasi model yang lebih presisi.

Pemeriksaan terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan serupa dengan uji normalitas, yaitu melalui pengamatan visual menggunakan grafik seperti scatter plot. Namun, metode ini dianggap kurang akurat karena penentuan keberadaan gejala heteroskedastisitas berdasarkan visualisasi saja bersifat subjektif dan sulit untuk diverifikasi secara ilmiah. Oleh karena itu, untuk memastikan apakah suatu model bebas dari heteroskedastisitas, digunakan pendekatan statistik seperti Uji Glejser dengan bantuan perangkat lunak SPSS (Lupiyoadi, 2015:139).

3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk menilai sejauh mana hubungan antara beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen (Isvandiari, 2017). Dalam hal ini, variabel yang memengaruhi disebut sebagai variabel bebas, sedangkan yang dipengaruhi dikenal sebagai variabel terikat. Ketika terdapat lebih dari satu variabel bebas yang digunakan dalam analisis, maka pendekatan ini disebut sebagai regresi linier berganda (Prayitno, 2010:124).

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja Pegawai X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Disiplin Kerja X_3 = Lingkungan Kerja

β = Koefisien regresi variabel independen e = *Error*

Dalam penerapan analisis regresi, apabila data yang digunakan berasal langsung dari populasi dan tidak dilakukan proses estimasi terhadap variabel

dependen, maka persamaan umum regresi akan mengalami modifikasi menjadi $Y = a + bX + e$, dengan tambahan komponen galat (*error term*) sebagai bentuk dari gangguan atau kesalahan yang mungkin terjadi dalam model.

3.8.4. Pengujian Hipotesis

Tahap selanjutnya setelah melakukan regresi linier sederhana adalah melakukan uji hipotesis, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial.

a. Uji t (Uji Parsial)

Silaen (2014) mengemukakan bahwa uji t digunakan untuk mengevaluasi kelayakan model regresi dalam memprediksi variabel Y, serta untuk menilai apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun kriteria dari uji statistik t:

1. Apabila nilai signifikansi pada uji t lebih besar dari 0,05 atau t hitung lebih kecil dari t tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05 atau t hitung melebihi t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Mulyono dalam (Jusmansyah, 2020) Pengujian ini dirancang untuk mengetahui secara simultan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

berpengaruh signifikan atau tidak. Uji-F dipakai untuk menguji efek gabungan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak berpengaruh signifikan antara variabel independent terhadap dependen.

H_1 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent dan variabel dependen

3.8.5. Koefisien Determinasi (R)

Widarjono (2015), menyatakan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengukur persentase total variasi pada variabel Y yang dapat dijelaskan oleh model regresi melalui variabel bebas X. Tujuan utama dari analisis regresi adalah membentuk suatu model estimasi yang mampu merepresentasikan data sampel secara akurat. Ukuran standard error of estimate dikembangkan sebagai indikator ketepatan dalam melakukan prediksi, meskipun tingkat ketepatannya bergantung pada skala pengukuran variabel terikat Y.

Menurut Sanusi (2017), semakin tinggi nilai koefisien determinasi (R^2), mendekati angka 1, maka semakin baik pula model regresi linier berganda tersebut. Nilai R^2 ini juga cenderung meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah variabel independen dalam model.