

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan suatu metode yang bertujuan untuk mengungkap fenomena secara menyeluruh dan kontekstual melalui proses pengumpulan data dari lingkungan alami, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama (Priadana & Sunarsi, 2021). Ciri khas pendekatan ini bersifat deskriptif dan kerap memanfaatkan pola analisis induktif. Secara umum, penelitian kuantitatif melibatkan proses pengumpulan serta penelaahan terhadap data kuantitatif dilakukan secara tidak memihak guna mendeskripsikan, memprediksi, maupun mengontrol variabel-variabel yang menjadi pusat perhatian studi. Temuan dari riset semacam ini umumnya diekspresikan dalam format numerik seperti angka, tabel, atau diagram, dan dimanfaatkan untuk menguji serta memvalidasi teori maupun dugaan yang telah dirancang sebelumnya. Sendari (2023).

3.2 Objek Penelitian

Variabel dalam penelitian ini memiliki keterkaitan yang erat dengan fokus kajian yang diangkat, yakni meliputi *human relations*, stres kerja, motivasi kerja, serta kinerja pegawai non-PNS. Adapun lokasi pelaksanaan penelitian ini berada di lingkungan Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan (Diskopindag) Kabupaten Lumajang.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data internal, yaitu data yang merepresentasikan kondisi atau aktivitas yang berlangsung di dalam suatu organisasi. Dalam konteks penelitian ini, data internal yang dimanfaatkan berasal dari lingkungan Diskopindag Kabupaten Lumajang. Ditinjau dari cara perolehannya, penelitian ini menggunakan data primer, yakni data yang dikumpulkan secara langsung dari subjek yang bersangkutan, yaitu para pegawai non-PNS di Diskopindag Kabupaten Lumajang.

3.3.2 Sumber Data

Data dalam penelitian ini bersumber dari data internal organisasi, yang mencerminkan kondisi dan aktivitas di dalam lingkungan instansi terkait pegawai non PNS Diskopindag Kabupaten Lumajang. Menurut Telkom *University* (2023) berdasarkan sumbernya jenis data dibagi menjadi dua, yaitu :

a. Data Eksternal

Data eksternal merujuk pada data yang diperoleh dari sumber-sumber di luar organisasi atau lokasi penelitian.

b. Data Internal

Data internal merupakan informasi yang dihimpun secara langsung dari entitas atau tempat pelaksanaan studi. Sebagai ilustrasi, data mengenai tenaga kerja dari suatu korporasi atau informasi terkait tingkat kepuasan klien pada sebuah entitas usaha.

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan mencakup data internal maupun eksternal. Data eksternal diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data internal mencakup informasi mengenai pegawai non-PNS, data capaian kinerja, serta jumlah UMKM yang terdapat di Kabupaten Lumajang.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi dalam konteks penelitian diartikan sebagai keseluruhan elemen yang terdiri atas objek maupun subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan relevan dengan permasalahan yang dikaji. Secara prinsip, populasi mencakup seluruh anggota dari suatu kelompok — baik individu, hewan, peristiwa, maupun benda — yang berada dalam satu lingkungan atau kondisi tertentu, dan secara sistematis menjadi sasaran generalisasi dari temuan akhir suatu penelitian. Amin *et al.* (2023).

Berdasarkan definisi diatas maka populasi penelitian ini adalah jumlah keseluruhan pegawai non PNS di Diskopindag Kabupaten Lumajang yakni sebanyak 43 orang.

3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah sekumpulan kecil dari elemen-elemen dalam populasi atau objek yang dipilih sebagai dasar untuk memperoleh informasi dan menarik kesimpulan terhadap keseluruhan populasi yang diteliti (Artisdyanti & Putri, 2023). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*saturation sampling*). Menurut Fian (2023), sampling jenuh adalah metode pemilihan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini umumnya

diterapkan ketika jumlah populasi relatif kecil atau ketika peneliti ingin memperoleh hasil generalisasi dengan tingkat kesalahan yang minimal. Sehingga berdasarkan penjelasan diatas sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 43 orang pegawai non PNS Diskopindag Kabupaten Lumajang, yang merupakan seluruh dari populasi.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Istilah variabel dapat diartikan bermacam-macam. Dalam tulisan dari Syahza (2021) Istilah *variabel* memiliki beragam makna. Dalam konteks tulisan ini, variabel dimaknai sebagai segala aspek yang menjadi subjek pengamatan dalam suatu kajian ilmiah. Kerap kali pula variabel penelitian dipandang sebagai unsur-unsur yang berkontribusi dalam suatu kejadian atau fenomena yang menjadi fokus investigasi. Penetapan variabel dilakukan berdasarkan kerangka teori yang mendasarinya serta diperkuat oleh rumusan hipotesis yang diajukan peneliti. Oleh karena itu, apabila dasar teoritis yang digunakan berbeda, maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian pun akan mengalami perbedaan, menyesuaikan dengan perspektif teoritis yang melandasinya. Kuantitas variabel yang diamati bergantung pada derajat sofistikasi dari rancangan studi. Bila perencanaannya bersifat mendasar, maka struktur penelitiannya pun cenderung sederhana yang digunakan, maka jumlah variabel yang terlibat cenderung lebih sedikit. Sebagai kebalikannya, misalnya, sebuah hipotesis yang membandingkan efektivitas metode diskusi dan ceramah terhadap hasil belajar umumnya melibatkan dua variabel inti. Jumlah ini akan bertambah apabila peneliti memasukkan aspek kecerdasan

intelektual (IQ) serta gender sebagai variabel yang turut memengaruhi. Pada hal terakhir itu ada empat variabel yang dilibatkan dalam penelitian, jadi sofistikasinya lebih tinggi. Pada penelitian kali ini menggunakan 2 variabel yakni sebabagai berikut :

a. Variabel Terikat

Variabel ini seringkali dirujuk sebagai variabel *output*, indikator, atau tetap. Dalam istilah Bahasa Indonesia, dikenal dengan sebutan variabel terikat, yakni variabel yang posisinya dipengaruhi atau menjadi akibat dari modifikasi pada variabel independen.

b. Variabel Bebas

Variabel ini kerap diidentifikasi sebagai variabel stimulus, prediktor, atau *antecedent*. Dalam konteks penelitian ilmiah, variabel tersebut lebih dikenal sebagai variabel bebas (*independen*). Variabel bebas merupakan elemen yang diasumsikan sebagai pemicu atau determinan terhadap timbulnya maupun berubahnya variabel terikat (*dependen*).

3.5.2 Definisi Konseptual

a. Kinerja

Kinerja diartikan sebagai cerminan efektivitas individu atau entitas dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target yang telah dirumuskan. Kinerja pegawai non-PNS yang rendah berpotensi mengganggu kelangsungan pencapaian misi organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai non-PNS memegang peranan yang sangat krusial dalam mendukung kelancaran operasional instansi serta berpengaruh terhadap proses pencapaian tujuan organisasi. Salah satu indikator

yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah kualitas kerja, produktivitas, kehadiran, disiplin, kerja sama tim, dan inovasi Great Nusa, (2023).

b. *Human Relation*

Human relations merupakan prasyarat mendasar bagi terciptanya komunikasi yang efektif, baik dalam konteks komunikasi antarindividu maupun komunikasi yang berlangsung di dalam suatu organisasi atau instansi. *Human relations* atau hubungan antarmanusia merujuk pada bentuk interaksi sosial yang terjadi antara individu satu dengan lainnya, baik dalam lingkungan kerja maupun dalam struktur organisasi secara keseluruhan (Isili *et al.*, 2022). *Human relation* merupakan aspek penting dalam berbagai konteks kehidupan yang memainkan peran kunci dalam bentuk hubungan antar individu, baik dalam konteks profesional maupun pribadi.

c. *Stres Kerja*

Menurut Julvia dalam Agustina & Sofian (2019) Stres merupakan suatu kondisi di mana individu mengalami gangguan, baik secara fisik maupun psikologis, yang berasal dari faktor internal maupun eksternal. Gangguan ini menimbulkan ketegangan dan dapat memicu munculnya perilaku yang tidak lazim, baik dalam aspek fisik, sosial, maupun mental. Stres kerja sendiri diartikan sebagai bentuk tekanan psikologis yang dirasakan oleh karyawan ketika tuntutan pekerjaan yang dihadapi melebihi kapasitas atau kemampuan yang dimiliki. Dengan kata lain, stres timbul ketika individu merasa tidak mampu memenuhi ekspektasi atau beban tugas yang dibebankan kepadanya.

d. Motivasi Kerja

Menurut Erisandi (2015) Motivasi kerja dapat dipahami sebagai suatu rangsangan atau dorongan yang mendorong pegawai non-PNS untuk dapat menjalankan tugas serta tanggung jawabnya secara maksimal, tingkat motivasi kerja memegang peranan krusial. Ketika motivasi berada pada level yang tinggi, individu cenderung menunjukkan antusiasme, semangat, dan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada gilirannya memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan dan keberlanjutan organisasi secara menyeluruh. Dalam pandangan Riadi (2020), motivasi kerja diartikan sebagai dorongan internal yang mampu menggerakkan, mengarahkan, dan memengaruhi individu untuk menampilkan intensitas serta konsistensi perilaku secara sukarela dalam menyelesaikan tugas tertentu.

3.5.3 Definisi Operasional

a. Kinerja

Definisi Kinerja pada Diskopindag Lumajang merupakan sejauh mana pegawai non PNS mencapai tujuan dan melaksanakan fungsinya dengan efektif dan efisien. Kinerja pegawai non PNS Diskopindag dapat diukur dari keberhasilan pelayanan dan membantu masyarakat dalam peningkatan usahanya.

Dalam Great Nusa, (2023) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merefleksikan sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan sejalan dengan kriteria yang telah

ditentukan. Parameter kualitas kerja mencakup ketepatan waktu, akurasi dalam penyelesaian tanggung jawab, serta mutu dari output yang dihasilkan.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merepresentasikan tingkat efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas serta kapasitas mereka dalam menghasilkan output dalam kurun waktu tertentu. Parameter produktivitas ini mencakup volume produksi atau penjualan, kuantitas tugas yang berhasil diselesaikan sesuai batas waktu yang ditetapkan, serta efektivitas dalam pemanfaatan waktu dan sumber daya yang tersedia.

3. Kehadiran Kerja

Kehadiran kerja menjadi cerminan frekuensi kehadiran karyawan di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Indikator dari aspek ini mencakup tingkat absensi, jumlah keterlambatan, serta frekuensi pengambilan cuti.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengindikasikan sejauh mana seorang karyawan tunduk pada ketentuan dan prosedur operasional yang telah ditetapkan organisasi. Parameter yang digunakan meliputi kedisiplinan terhadap waktu kerja, kepatuhan pada protokol keselamatan, serta ketertiban dalam pemanfaatan alat dan fasilitas kerja.

5. Kerjasama Tim

Kerja sama tim merefleksikan sejauh mana seorang karyawan mampu berkolaborasi secara efektif dengan anggota tim lainnya dalam rangka mencapai sasaran kolektif. Indikator yang digunakan untuk menilai aspek kerja sama tim mencakup kemampuan dalam berkomunikasi secara terbuka, keterampilan dalam menyelesaikan permasalahan secara kolaboratif, serta partisipasi aktif dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama.

6. Inovasi

Inovasi mencerminkan tingkat kreativitas dan kemampuan karyawan dalam menghasilkan serta mengimplementasikan gagasan-gagasan baru guna meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi. Indikator dari aspek inovasi mencakup kemampuan berpikir secara kreatif, kapasitas untuk merumuskan ide-ide segar, serta kompetensi dalam mengaplikasikan inovasi tersebut ke dalam praktik kerja sehari-hari.

b. *Human Relation*

Definisi *human relation* dalam Diskopindag Lumajang adalah interaksi antar pegawai non PNS saat melaksanakan tugas yang saling berkaitan dengan tugas pegawai non PNS yang lain. Hubungan devisi satu dengan lainnya sangat berpengaruh dalam tercapainya tujuan organisasi. Menurut Jalaluddin Rakhmat dalam (Adawiyah, 2020) *Human Relations* dapat dievaluasi melalui sejumlah indikator, antara lain sebagai berikut :

1) Kebutuhan untuk bekerja sama

Kebutuhan dalam konteks ini merujuk pada pentingnya kolaborasi dalam pelaksanaan tugas, baik antara sesama karyawan maupun antara atasan dan bawahan. Interaksi ini diperlukan untuk memastikan kelancaran dan efektivitas dalam penyelesaian pekerjaan.

2) Kesiapan mental

3) Seorang karyawan dituntut untuk memiliki kesiapan mental dalam menghadapi tekanan, khususnya saat melaksanakan tugas atau pekerjaan baru yang diberikan oleh atasan, agar mampu meningkatkan kualitas kinerjanya secara optimal.

4) Pengendalian emosional

Pengendalian emosional merujuk pada kapabilitas individu dalam menata respons emosional yang tengah dialami, sehingga tidak mengintervensi pelaksanaan tugas. Kemampuan ini berkontribusi dalam membentuk atmosfer kerja yang stabil, harmonis, dan menyenangkan.

5) Latar belakang budaya

Aspek latar belakang budaya merefleksikan urgensi sikap saling menghargai di lingkungan kerja, baik antara rekan sejawat maupun antara pimpinan dan staf, tanpa adanya pembedaan berdasarkan ras, agama, etnis, atau identitas personal lainnya. Nilai-nilai inklusivitas semacam ini turut mendukung terbentuknya iklim kerja yang harmonis, nyaman, dan bernuansa kekeluargaan.

c. Stres Kerja

Definisi operasional stres kerja dalam Diskopindag Lumajang yaitu tekanan yang dialami oleh para pegawai non PNS atas tuntutan tugas dalam melayani masyarakat dan kendala-kendala yang menyebabkan terhambatnya proses pelaksanaan tugas.

Hasibuan dalam K Sada (2020) mengemukakan indikator stres kerja sebagai berikut :

1) Konflik

Perbedaan pandangan antara dua pihak atau lebih dalam suatu organisasi atau kelompok mencerminkan adanya potensi konflik. Aspek ini diukur berdasarkan persepsi responden terhadap intensitas dan frekuensi ketegangan yang terjadi antara karyawan dan pimpinan.

2) Komunikasi Kerja

Proses alih informasi antara satu pihak dengan pihak lain di dalam suatu lingkungan organisasi dikenal sebagai komunikasi. Jika berlangsung secara kurang optimal, komunikasi antar karyawan dapat menjadi pemicu terjadinya konflik interpersonal.

3) Waktu Kerja

Jam kerja mencakup rentang waktu pelaksanaan pekerjaan, baik pada periode siang maupun malam. Pengukuran dilakukan melalui persepsi responden terkait intensitas waktu kerja yang dianggap melebihi batas kewajaran.

4) Sikap Pimpinan

Aspek ini dievaluasi melalui persepsi responden terhadap perilaku kepemimpinan yang dianggap tidak proporsional dalam pembagian tugas kerja.

5) Beban Kerja

Situasi ini menggambarkan persepsi ketidakmampuan pekerja dalam memenuhi tuntutan kerja yang melebihi batas kemampuannya. Pengukuran dilakukan berdasarkan pandangan responden terhadap beban kerja yang dinilai berat, termasuk tekanan pencapaian target perusahaan.

d. Motivasi Kerja

Definisi operasional motivasi kerja dalam Diskopindag Lumajang yakni dorongan yang mendorong pegawai non PNS untuk melakukan tugas-tugas yang diperlukan, mengatasi hambatan, dan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka. Menurut Kastori (2023) terdapat beberapa indikator kerja, yaitu :

- 1) Kebutuhan fisiologis mencakup aspek-aspek dasar seperti makan, minum, perlindungan fisik, pernapasan, dan kebutuhan primer lainnya. Dalam kaitannya dengan kebutuhan ini, pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa pegawai non-PNS menerima kompensasi yang layak guna memenuhi kebutuhan hidup mereka secara optimal.
- 2) Kebutuhan rasa aman mencakup perlindungan dari ancaman, bahaya, serta jaminan terhadap stabilitas lingkungan kerja. Dalam konteks ini, pemimpin perlu memenuhi kebutuhan tersebut melalui penyediaan tunjangan kesehatan,

asuransi kecelakaan, fasilitas perumahan, serta program dana pensiun sebagai bentuk perlindungan jangka panjang bagi pegawai.

- 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki mencakup keinginan individu untuk diterima dalam kelompok kerja, menjalin afiliasi, berinteraksi, serta merasakan kasih sayang dan perhatian timbal balik. Dalam konteks ini, pemimpin perlu mengakui eksistensi pegawai non-PNS sebagai bagian integral dari kelompok kerja, membangun interaksi yang positif, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan suportif.
- 4) Kebutuhan akan harga diri mencerminkan dorongan individu untuk memperoleh penghargaan dan penghormatan dari orang lain. Dalam kaitannya dengan kebutuhan ini, pemimpin dituntut untuk memperlakukan pegawai non-PNS secara adil dan bermartabat, serta memberikan apresiasi yang layak atas pencapaian dan kontribusi mereka dalam pekerjaan.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri mencerminkan dorongan individu untuk mengembangkan potensi diri, menyampaikan ide-ide, memberikan masukan konstruktif, serta mencapai prestasi kerja. Dalam kaitannya dengan kebutuhan ini, pemimpin hendaknya memberikan ruang dan kesempatan yang proporsional bagi pegawai non-PNS untuk mengekspresikan kemampuan mereka secara optimal, sehingga potensi diri dapat terealisasi secara wajar dalam lingkungan organisasi.

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:147), prinsip dasar dalam suatu penelitian merujuk pada proses kuantifikasi fenomena yang muncul, baik dalam ranah sosial maupun

lingkungan alam. Oleh karena itu, kegiatan penelitian pada hakikatnya merupakan proses pengukuran, yang menuntut adanya alat ukur yang valid dan andal.

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam suatu fenomena, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017), bahwa instrumen penelitian adalah perangkat yang dirancang secara spesifik untuk mengukur fenomena, baik yang bersifat alamiah maupun sosial, yang menjadi objek pengamatan. Fenomena-fenomena tersebut kemudian diidentifikasi sebagai variabel penelitian. Instrumen penelitian beserta skala pengukurannya dalam studi ini disajikan dalam bentuk tabel berikut. :

Tabel 3.1 Variabel dan Instrument Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber Data
1	Kinerja (Y)	Kualitas Kerja	Saya mengerjakan tugas dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada	Ordinal	Great Nusa (2023)
		Produktivitas kerja	Saya mengerjakan tugas sehari hari dengan cepat dan tepat waktu.		
		Kehadiran Kerja	Saya bekerja sesuai jadwal yang ditetapkan dan cuti seperlunya		
		Disiplin Kerja	Saya sadar untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai waktu yang ditentukan		
		Kerjasama Tim	Saya bekerjasama dengan tim dengan baik		
		Inovasi	Saya turut memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja instansi		

No	Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber Data
2	<i>Human Relation (X1)</i>	Kebutuhan Untuk Bekerjasama	Saya membutuhkan kerjasama dengan pegawai non PNS lain untuk melaksanakan pekerjaan	Ordinal	Adawiyah (2020)
		Kesiapan Mental	Saya membutuhkan tekanan dalam mengerjakan pekerjaan agar dapat meningkatkan kinerja		
		Pengendalian Emosional	Saya mengendalikan emosi dengan baik agar tidak mengganggu pekerjaan		
		Latar Belakang Budaya	Saya menghormati pegawai non PNS lain meskipun terdapat perbedaan dalam ras, suku, agama, dll.		
3	Stres Kerja (X2)	Konflik	Saya sering tidak setuju dengan keputusan atasan	Ordinal	K. Sada (2020)
		Komunikasi Kerja	Saya merasa miskomunikasi antar pegawai non PNS sering terjadi		
		Waktu Kerja	Saya merasa waktu kerja sering melebihi jam kerja karena tuntutan pekerjaan yang harus cepat selesai		
		Sikap Pimpinan	Saya merasa tugas-tugas yang diberikan tidak adil		
		Beban Kerja	Saya merasa tertekan dengan tuntutan kerja dan banyaknya pekerjaan yang diberikan		
4	Motivasi Kerja (X3)	Kebutuhan Fisiologis	Saya membutuhkan gaji untuk memenuhi kebutuhan pokok hidup	Ordinal	Kastori (2023)
		Kebutuhan Rasa Aman	Saya membutuhkan tunjangan untuk menjamin kesehatan dan keselamatan dalam bekerja		
		Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki	Saya membutuhkan interaksi kerja yang		

No	Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber Data
			baik dan diterima oleh rekan kerja		
		Kebutuhan Harga Diri	Saya merasa antara pemimpin dan bawahan harus saling menghargai		
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	Saya berhak untuk memberikan usulan ide untuk kepentingan divisi dan instansi		

Sumber : Indikator kinerja, *human relation*, stres kerja dan motivasi kerja (2014-2024)

3.7 Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Observasi

Sugiyono (2015:234) menyatakan bahwa observasi adalah suatu aktivitas yang bersifat kompleks karena melibatkan unsur-unsur biologis dan psikologis secara simultan. Dalam proses penelitian, tahapan krusial yang tidak dapat diabaikan adalah proses pengamatan dan pemanggilan kembali (retensi memori). Metode observasional sebagai teknik pengumpulan data diterapkan apabila objek penelitian berkaitan dengan tingkah laku manusia, aktivitas kerja, fenomena alamiah, serta ketika jumlah partisipan yang diamati tidak terlalu besar. Dalam konteks penelitian ini, observasi diartikan sebagai suatu proses penginderaan langsung terhadap tindakan manusia dalam kondisi tertentu, yang bertujuan untuk memperoleh informasi atau data yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan investigasi ilmiah.

3.7.2 Kuesioner

Sugiyono (2015:230) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan suatu teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan melalui penyampaian daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi sesuai dengan persepsi atau pengalaman mereka. Setelah seluruh pertanyaan dijawab dengan lengkap dan

akurat, kuesioner tersebut dikembalikan kepada peneliti sebagai sumber data. Dengan demikian, kuesioner merupakan instrumen yang efektif untuk mengukur berbagai karakteristik individu secara sistematis.

Lebih lanjut, menurut Sugiyono (2015:136), skala pengukuran yang diterapkan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Melalui pendekatan ini, setiap variabel yang diteliti diuraikan ke dalam sejumlah indikator yang lebih terperinci. Indikator-indikator tersebut kemudian dijadikan acuan dalam penyusunan butir instrumen yang berbentuk pernyataan atau pertanyaan. Tanggapan responden terhadap instrumen skala Likert umumnya mencerminkan derajat persetujuan atau penolakan terhadap suatu pernyataan, yang diungkapkan melalui tingkatan sikap dari sangat positif hingga sangat negatif. Setiap pernyataan diberikan bobot skor tertentu, sebagaimana dicontohkan berikut :

Tabel 3.2 Skor Jawaban Responden

Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2015)

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017), teknik analisis data merupakan metode yang digunakan untuk mengarahkan pencarian jawaban atas rumusan masalah atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan asosiatif yang bersifat kausal antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data dirancang

secara sistematis dan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah serta memverifikasi hipotesis penelitian. Untuk memastikan validitas hasil regresi, analisis diawali dengan pelaksanaan uji asumsi klasik, yang meliputi pengujian sebagai berikut :

1. Melaksanakan akuisisi data penelitian dengan memanfaatkan instrumen angket yang telah dirancang sebelumnya lalu disebarakan secara *offline* kepada pegawai non PNS Diskopindag Kabupaten Lumajang.
2. Pengolahan dan perhitungan data dilakukan berdasarkan variabel dependen dan independen dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS sebagai alat bantu analisis statistik.
3. Menjalankan eksplorasi deskriptif melalui interpretasi data secara kuantitatif
4. Melaksanakan pengujian praduga klasik guna menjamin bahwa model regresi yang diperoleh memiliki sebaran data yang mengikuti distribusi normal maupun yang menyimpang dari kenormalan.
5. Mengimplementasikan pengujian hipotesis dengan tolok ukur yang digunakan dalam studi ini yakni tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; apabila nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka hipotesis dinyatakan dapat diterima.
6. Melaksanakan interpretasi terhadap temuan penelitian yang telah dirumuskan, diolah, dan dipresentasikan guna merumuskan inferensi yang dapat dipahami. Proses penarikan konklusi hipotesis dilakukan dengan mengkaji keterkaitannya terhadap landasan teori serta temuan empiris sebelumnya untuk menilai kebenaran atau ketidaktepatan hipotesis yang diajukan.

3.8.1 Pengujian Instrumen

Dalam setiap penelitian, pengujian terhadap validitas dan reliabilitas instrumen kuesioner merupakan keharusan metodologis. Hal ini berlandaskan pada asumsi pokok bahwa instrumen harus dapat menyediakan data yang akurat dan stabil agar dapat digunakan secara tepat dalam pengujian hipotesis berikutnya.

a. Pengujian Validitas

Menurut Muri Yusuf, (2014) validitas suatu instrument adalah tidak peduli seberapa jauh instrument tersebut itu tetap mengukur objek yang akan dilihat misalkan: ada seseorang yang ingin mengukur kemampuan mahasiswa dalam ilmu pemerintahan maka materi yang diujikan harus berfokus pada materi ilmu pemerintahan. Tidak boleh terjadi salah arah dengan memberikan istilah asing. Sehingga berubah menjadi bahasa asing bukan sesuai yang diujikan.

Suatu butir instrumen dikatakan memenuhi kriteria validitas minimal apabila nilai indeks validitasnya mencapai $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2016). Oleh karena itu, setiap pernyataan yang menunjukkan koefisien korelasi di bawah angka tersebut perlu direvisi atau dieliminasi karena dianggap tidak memenuhi syarat validitas.

b. Pengujian Realibilitas

Menurut Yusuf, (2014) Reliabilitas merujuk pada konsistensi atau kestabilan suatu instrumen dalam mengukur individu yang sama pada waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas kuesioner dilakukan dengan dalam metode *split-half*, butir-butir pertanyaan dibagi menjadi dua bagian, yakni berdasarkan urutan ganjil dan genap. Skor dari masing-masing bagian kemudian dijumlahkan dan dianalisis korelasinya. Jika nilai korelasi yang diperoleh $\geq 0,06$,

maka instrumen dianggap reliabel. Namun, jika nilai tersebut berada di bawah 0,06, reliabilitas instrumen dipertanyakan karena dianggap belum konsisten

Tabel 3.3 Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen.

<i>Interval Alpha cronbach</i>	<i>Keterangan</i>
$R_{11} < 0,20$	Reliabilitas sangat rendah
$0,20 < 0,40$	Reliabilitas rendah
$0,40 < 0,70$	Reliabilitas sedang
$0,70 < 0,90$	Reliabilitas tinggi
$0,90 < 1,00$	Reliabilitas sangat tinggi

Sumber: Rumengan (2015)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Trianto (2015) Pelaksanaan uji asumsi klasik diperlukan ketika penelitian melibatkan lebih dari dua variabel independen. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menilai apakah data yang dianalisis memenuhi syarat-syarat statistik dasar yang harus dipenuhi dalam regresi, sehingga model yang dihasilkan dapat dikategorikan sebagai model yang layak secara ilmiah, khususnya yang menggunakan model regresi linier, ditandai dengan terpenuhinya asumsi-asumsi klasik dalam analisis datanya. Oleh karena itu, untuk memastikan validitas model, diperlukan serangkaian uji asumsi klasik yang umumnya dilakukan, di antaranya sebagai berikut :

a. Uji Normalitas Data

Menurut Riyanto & Hatmawan (2020) Uji normalitas merupakan salah satu bentuk pengujian dalam asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal atau tidak. Hal ini penting agar pemilihan teknik statistik dalam analisis data dapat dilakukan secara tepat. Secara

umum, uji normalitas bukan merupakan tahapan yang kompleks, terutama jika jumlah data lebih dari 30, karena berdasarkan prinsip statistik, sampel yang berjumlah lebih dari 30 dianggap sebagai sampel besar dan diasumsikan memiliki distribusi yang mendekati normal.

Uji normalitas menjadi langkah penting dalam penelitian ini yang melibatkan 43 responden, untuk memastikan bahwa data residual berdistribusi normal secara statistik. Pengujian dilakukan dengan pendekatan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Distribusi dikatakan normal apabila titik-titik pada plot membentuk pola yang mendekati garis diagonal, menandakan kesesuaian antara distribusi data empiris dengan distribusi normal teoritis.

b. Uji Multikolonieritas

Menurut Purnomo (2019:56), uji multikolinearitas merupakan prosedur yang bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi yang sangat tinggi antar variabel bebas dalam model regresi linier berganda. Senada dengan itu, Kurniawan (2014:157) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui keberadaan hubungan korelasi yang tinggi antar variabel independen. Jika korelasi antar variabel bebas terlalu tinggi, maka hal tersebut dapat mengindikasikan adanya keterkaitan linear antar variabel independen, yang pada akhirnya dapat mengganggu kestabilan model regresi dan mengaburkan pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Menurut Purnomo (2019:57) terdapat kriteria untuk mendeteksi multikolonieritas sebagai berikut:

1. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang digunakan sebagai indikator multikolinearitas tidak boleh melebihi angka 10. Jika nilai VIF kurang dari atau

sama dengan 10, maka dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami masalah multikolinearitas yang serius. Selain itu, nilai tolerance yang merupakan kebalikan dari VIF, harus lebih besar dari 0,1. Nilai tolerance yang rendah (di bawah 0,1) menandakan adanya korelasi tinggi antar variabel bebas sehingga mengindikasikan multikolinearitas.

2. Model regresi dikategorikan bebas dari multikolinearitas apabila koefisien korelasi antara variabel-variabel independen kurang dari 0,70. Namun, jika nilai korelasi melebihi batas tersebut, maka hal ini mencerminkan adanya hubungan yang sangat erat antar variabel bebas, yang berpotensi menimbulkan multikolinearitas dan mengganggu kestabilan estimasi parameter regresi.
3. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka yang cukup tinggi, misalnya di atas 0,60, namun tidak ada satu pun variabel bebas yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, maka hal ini bisa menjadi indikasi bahwa model mengalami multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi memenuhi syarat apabila varians residual pada setiap pengamatan seragam atau konstan, yang disebut homoskedastisitas. Menurut Kurniawan (2014:158), metode *scatter plot* digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dengan cara memvisualisasikan hubungan antara nilai prediksi ($ZPRED$) dan residual standar ($SRESID$). Dalam penelitian ini, grafik scatter plot digunakan sebagai alat analisis. Model dianggap tidak mengandung heteroskedastisitas jika

titik-titik pada grafik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola spesifik seperti kerucut, garis melengkung, atau pengelompokan tertentu.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah teknik statiska yang digunakan sebagai model dan memeriksa hubungan variabel yang dijadikan perhatian bersifat Kausaitas dengan hubungan sebab akibat, Sugiarto (2017:342). Pengembangan dari regresi linier sederhana adalah regresi berganda yang memiliki keamanan alat yang digunakan variabel independen (X) variabel dependen (Y) dan penggunaan data lama. Untuk mengetahui perbedaan antar satu variabel bebas (independen) terhadap variabel tidak bebas (dependen) Siregar, (2016:405).

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 16.0. Menurut Amirullah (2013:150) persamaan regresi linier berganda secara umum dapat ditulis sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Variabel dependen

α : Konstanta

β : Koefisien regresi variabel independen

X₁ : Variabel independen 1

X₂ : Variabel independen 2

X₃ : Variabel independen 3

e : Error

Model Perumusan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

Y = Dependen

X = Independen

Keterangan :

Y : Kinerja pegawai non PNS

X₁ : *Human Relation*

X₂ : Stres Kerja

X₃ : Motivasi Kerja

α : Kostanta

b₁ b₂ b₃ : Koefisien Regresi

e : Variabel Pengganggu/Erör

3.8.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengidentifikasi keberadaan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Oleh karena itu, peneliti perlu menetapkan sampel secara tepat, mengevaluasi kelayakan instrumen penelitian, merancang desain penelitian yang sesuai, serta mengikuti prosedur yang sistematis untuk memperoleh data yang relevan. Hasil dari pengujian hipotesis menghasilkan dua kemungkinan, yaitu hipotesis diterima atau ditolak. Adapun jenis pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji t (Parsial)

Uji koefisien atau uji parsial digunakan sebagai menguji hipotesis tentang variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) Algifari, (2015:77). Penelitian bersifat uji parsial (uji T) mengujikan pengaruh dan juga *Human Relation* (X1), Stres Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai non PNS (Y).

Terdapat langkah-langkah dalam menguji parsial (uji t) sebagai berikut :

1. Merumuskan Hipotesis

a. Hipotesis Pertama

H1 *Human Relation* berpengaruh terhadap kinerja pegawai non PNS
Diskopindag Kabupaten Lumajang

b. Hipotesis Kedua

H2 Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai non PNS
Diskopindag Kabupaten Lumajang

c. Hipotesis Ketiga

H3 Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai non PNS
Diskopindag Kabupaten Lumajang

2. Dalam penentuan nilai kritis menggunakan tabel distribusi normal dengan tingkat signifikansi (α) dengan banyaknya sampel yang akan digunakan misalkan $\alpha=5\%$

3. Menentukan kriteria pengujian

a. Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b. Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

4. Menentukan nilai t hitung dengan rumus

$$t_{hitung} = \frac{\text{Koefisien}\beta}{\text{Standary Error}}$$

5. Membuat kesimpulan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

b. Uji f (Simultan)

Menurut Sunyoto, (2013:103). Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh kolektif dari variabel bebas — Human Relation, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja — terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai non-PNS. Prayitno (2018:121) menguraikan tahapan dalam pelaksanaan uji F sebagai berikut :

1) Merumuskan Hipotesis

Hipotesis keempat :

H4 : *Human Relation*, Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai non PNS Diskopindag Kabupaten Lumajang.

2) Menentukan F_{hitung} dan memastikan besarnya tingkat signifikan α . Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan α sebesar 5% atau 0,05. Sedangkan besarnya F_{hitung} dapat diketahui dari F_{hitung} output SPSS.

3) Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $sig \leq 0,05$ maka hipotesis diterima.

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ maka hipotesis ditolak.

4) Menarik kesimpulan berdasarkan perbandingan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan kriteria dan signifikan yang telah ditentukan.

3.8.4 Koefisien Determinasi R²

Ghozali (2016) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) merepresentasikan proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R^2 berkisar dari 0 sampai 1, di mana nilai

yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan model yang lebih baik. Dalam analisis data *cross-sectional*, nilai R^2 biasanya relatif rendah karena heterogenitas antar responden, sedangkan pada data *time series*, nilai tersebut cenderung lebih tinggi akibat konsistensi antar periode waktu.

Koefisien determinasi (R^2) memiliki kelemahan utama berupa sensitivitas terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, sehingga penggunaannya sering dilengkapi dengan Adjusted R^2 . Dalam konteks penelitian ini, R^2 digunakan untuk mengukur sejauh mana Human Relation, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai non-PNS di Diskopindag Kabupaten Lumajang.

