

BAB 3

METODE PENELITIAN

3. 1 Jenis Penelitian

Desain penelitian adalah rangkaian metode perencanaan dan implementasi riset yang mencakup kerangka sistematis pengumpulan dan pengolahan data yang telah ditetapkan dalam eksekusi suatu studi. Peneliti wajib merancang desain penelitian yang diselaraskan dengan kategori dan objektif penelitian. Berdasarkan sasaran penelitian dan karakteristik permasalahan yang dikaji, maka riset ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan mengeksplorasi hubungan kausal.

Dalam rangka mengkaji variabel bebas (X) yang meliputi variabel komitmen organisasi dan stres kerja terhadap variabel terikat (Y) yakni kinerja pegawai, sehingga riset ini menerapkan analisis regresi linier berganda. Metode tersebut akan digunakan untuk menguji hipotesis yang mengindikasikan adanya pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) yaitu komitmen organisasi (X1) dan stres kerja (X2) terhadap performa ASN (Y).

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sasaran ataupun target yang jadi fokus kegiatan penelitian. Pada pendekatan penelitian kuantitatif, objek penelitian merujuk pada variabel-variabel yang akan dikaji dan dianalisis dalam studi tersebut sri, (2017). Objek dalam penelitian variabel independen berupa komitmen organisasi dan stres

kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja ASN. Tempat penelitian ini pada Puskesmas Pasirian Kabupaten umajang dengan pertimbangan yaitu:

- a. Kinerja karyawan Puskesmas Pasirian kabupaten lumajang layak untuk diteliti
- b. Lokasi objek penelitian terletak di area yang mudah diakses sehingga mempermudah peneliti melaksanakan penelitian.
- c. Serta data data Puskesmas Pasirian Kabupaten Lumajang mudah ditemukan sebagai pendukung variabel yang diteliti.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, yaitu:

a. Data primer

Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung melalui wawancara, kuisioner, atau diskusi grup tanpa melalui pihak ketiga. Pada penelitian ini, data primer yang digunakan peneliti berupa hasil kuisioner yang telah diisi oleh pegawai ASN pada Puskesmas Pasirian.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data berupa informasi yang di dapatkan dari sumber-sumber seperti buku, jurnal, data sensus, media massa, dan sumber lainnya. Pada penelitian ini, data sekunder yang dimanfaatkan berupa data profil Puskesmas Pasirian.

3.3.2 Sumber data

Sumber data diperoleh dari data internal. Data internal untuk penelitian bersumber pada Puskesmas Pasirian kabupaten Lumajang berupa profil Puskesmas Pasirian.

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik dan jumlah tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dikaji dan dianalisis guna penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi yang digunakan penelitian ini mencakup semua pegawai ASN pada Puskesmas Pasirian Kabupaten Lumajang sejumlah 44 orang.

3.4.2 Sampel dan teknik sampling

Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian yang mewakili jumlah dan ciri ciri dari populasi. Sampel merupakan bagian yang digunakan sebagai tujuan penyelidikan populasi dari aspek aspek nya untuk dapat menggambarkan keadaan dari populasi secara objektif. Menurut (Sugiyono, 2017) definisi *non probability sampling* adalah metode pemilihan sampel dimana tidak semua elemen dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Dalam teknik ini, pemilihan sampel dilakukan berdasarkan pertimbangan subjektif peneliti atau kriteria tertentu, bukan berdasarkan prinsip acak. Akan tetapi, penelitian ini, menggunakan pendekatan *nonprobability sampling* dengan menerapkan teknik sampling jenuh (sensus) dalam proses pemilihan sampelnya.

Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa teknik sampling jenuh adalah cara penentuan sampel ketika semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik sampling jenuh mengingat populasi penelitian berukuran relatif jenuh. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 44 orang. Menurut Amin *et al.* (2023) menyatakan bahwa jika jumlah populasi kurang dari 100, jadi sebaiknya total populasi menjadikan sampel.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel penelitian

Menurut Paramita (2021), suatu yang menjadi objek penelitian disebut variabel penelitian. Variabel adalah aspek yang memiliki peran penting dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian didefinisikan sebagai unsur-unsur dengan bentuk beragam yang dipilih peneliti untuk diteliti dan dikaji guna mendapatkan data informatif yang kemudian diolah menjadi kesimpulan penelitian. Dimana pada penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yakni:

a. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel dependen atau variabel terikat ialah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti yang menjadi pusat studi penelitian (Paramita, 2021). Variabel terikat pada penelitian ini adalah: Kinerja ASN.

b. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel independen atau variabel bebas ialah variabel yang memberikan dampak terhadap variabel terikat, baik berupa dampak positif ataupun dampak negatif Paramita (2021). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: komitmen organisasi dan stres kerja.

3.5.2 Definisi konseptual

Definisi konseptual menjelaskan arti variabel secara konseptual menurut pandangan beberapa ahli, langkah langkah ini ditempuh untuk membangun keseragaman pemahaman antara peneliti dan pembaca terhadap variabel yang dimaksud (Paramita, 2021).

Penelitian ini menggunakan komitmen organisasi (X1) dan stres kerja (X2) sebagai variabel bebas akan di analisis pengaruhnya terhadap kinerja ASN di Puskesmas Pasirian sebagai variabel terikat (Y). Landasan teoritis yang digunakan untuk mengkaji hubungan komitmen organisasi dan stres kerja dengan kinerja ASN bersumber dari berbagai literatur yang relevan dengan ketiga variabel penelitian ini.

a. Komitmen organisasi

Menurut Yusuf & Syarif (2018) Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang menunjukkan karakter hubungan pegawai dengan organisasi, yang berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan atau meninggalkan suatu organisasi. Komitmen organisasi meliputi tiga unsur utama yaitu: Komitmen afektif (keterikatan emosional), komitmen *continuan* (berkelanjutan), komitmen normatif (kewajiban moral)

b. Stres kerja

Stres kerja adalah keadaan tekanan yang menimbulkan gangguan keseimbangan antara aspek fisik dan mental, sehingga berdampak pada stabilitas emosi, kemampuan kognitif, dan performa pegawai saat menjalankan tugas tugasnya. Stres kerja muncul sebagai ketidakmampuan

karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang dapat mengganggu kinerja dan kondisi kesehatan Indriani et al. (2019).

c. Kinerja ASN

Kinerja ASN merupakan capaian kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh Aparatur Sipil Negara ketika melaksanakan tugas tugas sesuai dengan tanggung jawab yang ditugaskan. Berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, mengacu pada perjanjian kinerja dan memperhatikan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dalam PP No. 30 tahun 2019.

3.5.3 Definisi operasional

Menurut Paramita (2021) menguraikan cara variabel akan diukur atau ditentukan nilainya dalam suatu studi. Operasionalisasi yang dipilih harus sejalan dengan kerangka konseptual yang digunakan. Definisi operasional penelitian yaitu:

a. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi diukur menggunakan indikator:

1) Komitmen afektif

Hal ini meliputi keterikatan emosional dengan puskesmas, keterlibatan dalam kegiatan puskesmas, dan identifikasi dengan nilai nilai puskesmas.

2) Komitmen berkelanjutan

Hal ini meliputi pertimbangan keuntungan ekonomi, keterbatasan alternatif pekerjaan, dan investasi waktu dan energi.

3) Komitmen normatif

Hal ini meliputi kewajiban moral, loyalitas terhadap institusi, dan tanggung jawab terhadap tugas.

b. Stres kerja

Stres kerja diukur dengan indikator:

- 1) Beban kerja: banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan, baik secara fisik maupun mental.
- 2) Desakan waktu: tekanan akibat tenggat waktu yang ketat atau jam kerja yang panjang.
- 3) Kualitas supervisi atau pengawasan: kurangnya dukungan atau bimbingan dari atasan
- 4) Tuntutan peran: ketidakjelasan peran, konflik peran, dan tekanan dari ekspektasi pribadi maupun organisasi
- 5) Stres lingkungan dan organisasi: kondisi lingkungan yang tidak mendukung serta iklim organisasi yang kurang baik
- 6) Gejala psikologis, fisiologis dan perilaku: kecemasan, mudah marah, kelelahan, gangguan tidur, penurunan produktivitas, dan perubahan perilaku kerja.

c. Kinerja ASN

Kinerja ASN diukur berdasarkan indikator:

- 1) Kualitas kerja: hasil kerja sesuai dengan standar, meliputi ketelitian, kerapihan dan keakuratan kerja.
- 2) Kuantitas kerja: jumlah output atau volume pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

- 3) Pelaksanaan tugas: tingkat efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas, termasuk kemampuan menyelesaikan tanpa kesalahan.
- 4) Tanggung jawab: kesadaran dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan.
- 5) Disiplin kerja: kepatuhan terhadap aturan, waktu kerja, dan prosedur organisasi.
- 6) Sikap dan perilaku kerja: kerjasama, inisiatif, motivasi, dan hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan sarana yang digunakan untuk mengevaluasi keadaan fenomena alam atau sosial dalam penelitian, sehingga variabel dapat dikategorikan sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2018). Instrumen penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017) skala likert berfungsi mengukur sikap individu pada dimensi yang konsisten, dengan responden menempatkan diri pada satu garis kontinum berdasarkan item soal yang diberikan. Pada umumnya kategori skor yang digunakan pada skala likert adalah skor 1-5 dengan penilaian skor masing masing angka seperti pada tabel dibawah ini:

Pernyataan	Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Tabel 3. 1 Tabel Skala Likert

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Instrumen dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan indikator indikator dari setiap variabel, kemudian instrumen penelitian beserta skala pengukurannya ditampilkan pada tabel dibawah ini:

Komitmen organisasi (X1)

No	Dimensi	Indikator	Instrumen penelitian	Skala
1.	Komitmen Afektif	1). Keterikatan emosional dengan organisasi	ASN merasa bangga menjadi bagian dari Puskesmas Pasirian	Ordinal
		2). Identifikasi dengan nilai dan tujuan organisasi	ASN merasa masalah di Puskesmas Pasirian adalah masalahnya	
		3). Keterlibatan dalam kegiatan organisasi	ASN merasa senang menghabiskan sisa karirnya di Puskesmas Pasirian	
2.	Komitmen Berkelanjutan	1). Kesadaran akan kerugian jika meninggalkan organisasi	ASN akan tetap bertahan di Puskesmas Pasirian karena jika meninggalkannya akan sangat merugikan	Ordinal
		2). Kurangnya alternatif pekerjaan lain	ASN merasa sulit mencari pekerjaan lain yang sebanding dengan pekerjaan saat ini	
		3). Pengorbanan pribadi jika keluar	Saat ini, meninggalkan Puskesmas ini bukan pilihan yang mudah bagi ASN	
3.	Komitmen Normatif	1). Rasa kewajiban moral untuk bertahan	ASN merasa bertanggung jawab untuk tetap bekerja di Puskesmas Pasirian	Ordinal
		2). Loyalitas sebagai bentuk tanggung jawab	ASN merasa bukan keputusan yang tepat apabila meninggalkan Puskesmas Pasirian	
		3). Keyakinan bahwa bertahan adalah keputusan yang benar	ASN merasa bahwa tetap bekerja di Puskesmas Pasirian adalah keputusan yang benar	

Tabel 3. 2 Indikator Komitmen Organisasi

Sumber: Allen dan Meyer

Stres kerja (X2)

No	Dimensi	Indikator	Item pertanyaan	Skala
1.	Beban Kerja	Ketidaksesuaian antara jumlah tugas, waktu, dan sumber daya	1).ASN merasa tugas yang diberikan terlalu banyak dalam waktu yang tersedia 2). ASN merasa sumber daya yang tersedia tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya	Ordinal
2.	Konflik peran	Perbedaan harapan antara atasan dan pegawai ASN tentang tugas	ASN merasa bingung karena tuntutan tugas dari atasan tidak konsisten	Ordinal
3.	Ambiguitas peran	Ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab	ASN merasa tidak jelas tentang apa yang sebenarnya menjadi tanggung jawabnya	Ordinal
4.	Stres lingkungan	Ketidakpastian lingkungan kerja, perubahan organisasi	ASN merasa terganggu dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja	Ordinal
5.	Stres organisasi	Struktur organisasi, kebijakan, partisipasi, dan hubungan kerja	1).ASN merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan di Puskesmas Pasirian 2).ASN merasa hubungannya dengan rekan kerja di Puskesmas Pasirian kurang harmonis	Ordinal
6.	Stres individu	Gejala fisik, psikologis, perilaku akibat stres kerja	ASN sering merasa lelah secara fisik setelah bekerja	

Tabel 3. 3 Indikator Stres Kerja

Sumber: Mangkunegara (2017) dan Robbins & Judge (2018)

Kinerja ASN (Y)

No	Dimensi	Indikator	Item pertanyaan	Skala
1.	Kualitas kerja	1). Ketelitian dalam pekerjaan	ASN selalu teliti dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan	Ordinal
		2). Kerapihan dan standar hasil kerja	ASN selalu memastikan hasil pekerjaannya rapi dan sesuai standar	
2.	Kuantitas kerja	1). Jumlah output atau pekerjaan yang diselesaikan	ASN mampu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan tepat waktu	Ordinal
		2). Volume output kerja	ASN dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditargetkan	
3.	Ketepatan waktu	1). penyelesaian tugas sesuai jadwal	ASN selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang ditentukan	Ordinal
4.	Disiplin Kerja	1). Mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku	ASN selalu hadir tepat waktu dan mematuhi peraturan organisasi	Ordinal
		2). Mengikuti instruksi dan kebijakan organisasi	ASN mengikuti semua instruksi yang diberikan oleh atasan dengan sungguh sungguh	
5.	Kerja sama	1). Kemampuan bekerja dalam tim	ASN mudah bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	Ordinal
		2). Kolaborasi dengan rekan kerja	ASN aktif membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan	
6.	Inisiatif	1). Kemampuan mencari solusi	ASN sering mengusulkan cara baru untuk meningkatkan kinerja	Ordinal
		2). Usulan perbaikan kerja	ASN berinisiatif mencari solusi jika menghadapi kendala dalam pekerjaan	

Tabel 3. 4 Indikator Kinerja ASN

Sumber: Mangkunegara (2017) dan Hasibuan (2017)

3.7 Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Observasi

Observasi adalah proses kompleks yang terdiri dari gabungan beragam proses biologis dan psikologis (Sugiyono, 2019). Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan cara mengamati secara langsung objek penelitian di lapangan. Dalam konteks penelitian ini, observasi dilakukan untuk memperoleh data faktual mengenai perilaku, aktivitas, situasi kerja, serta interaksi ASN di lingkungan Puskesmas Pasirian.

3.7.2 Kuisisioner

Kuisisioner yaitu metode penyampaian sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memperoleh jawaban. Teknik ini merupakan cara pengumpulan data melalui pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Kuisisioner menjadi teknik efektif apabila peneliti memiliki kepastian tentang variabel yang hendak diukur dan memahami ekspektasi terhadap responden (Sugiyono, 2019)

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan dengan mendistribusikan kuisisioner secara langsung kepada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas di Puskesmas Pasirian. Untuk mengukur variabel komitmen organisasi dan stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Pasirian, peneliti melakukan penilaian dengan memberikan nilai pada setiap respon yang diberikan responden terhadap item-item pernyataan dalam kuisisioner. Sistem penilaian yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada skala likert.

Skala likert merupakan alat pengukuran yang digunakan untuk menilai perilaku, opini, dan pandangan individu maupun kelompok terhadap berbagai fenomena dalam kehidupan sosial. Dalam penerapannya, variabel yang hendak diteliti dipecah menjadi beberapa indikator spesifik. Indikator-indikator kemudian menjadi dasar dalam mengembangkan butir-butir instrumen penelitian yang dapat diwujudkan dalam bentuk pertanyaan ataupun pernyataan (Sugiyono, 2019).

Menurut Sugiyono (2019) terdapat pandangan yang menyatakan bahwa prosedur pemberian nilai dalam skala likert memerlukan pendekatan khusus dalam menentukan nilai numeric untuk setiap tingkat respons yang diberikan oleh responden. Nilai skala likert adalah sebagai berikut:

No	Pernyataan	Nilai
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Tabel 3. 5 Skala Likert

Sumber: (Sugiyono, 2019)

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019), analisis data adalah aktivitas yang dilaksanakan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya berhasil dikumpulkan. Proses analisis data mencakup beberapa tahapan, yaitu: pengelompokan data berdasarkan variabel dan kelompok responden, penyusunan tabel data berdasarkan variabel dari keseluruhan responden, presentasi data variabel penelitian, pelaksanaan analisis untuk menjawab rumusan masalah, serta perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Berdasarkan kesesuaian dengan hipotesis dan objektif penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen mampu meramalkan variabel dependen. Sebelum melaksanakan analisis dan pengujian pengaruh, diperlukan penyebaran kuesioner terlebih dahulu untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Selanjutnya akan dilakukan analisis dan pengujian pengaruh dengan memperhatikan persyaratan dasar regresi linear berganda, yaitu data harus terdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

3.8.1 Uji instrumen

Sebelum melaksanakan uji hipotesis, diperlukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuisoner yang akan digunakan untuk menjaring data responden, dimana asumsi dasar yang wajib dipenuhi oleh kuisoner yaitu data perlu memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas agar dapat digunakan dalam tahap pengujian hipotesis berikutnya.

a. Uji validitas

Uji validitas dilaksanakan untuk mengukur tingkat kemampuan instrument kuisoner dalam mengumpulkan data atau informasi yang dibutuhkan dalam penelitian (Paramita, 2021). Menurut (Kasmir, 2022) Uji validitas adalah pengujian awal yang dilaksanakan dalam suatu penelitian dengan tujuan menilai apakah instrumen pengukuran yang digunakan sudah valid atau belum. Pengujian ini juga berfungsi untuk mengevaluasi kesesuaian dan keakuratan variabel yang hendak diteliti. Dengan kata lain, instrumen pengukuran dalam penelitian harus sesuai dengan objek pengukuran. Aspek ini menjadi krusial karena apabila

instrumen pengukurannya tidak tepat, maka hasil pengukuran juga akan menjadi tidak akurat. Karena alasan tersebut, pelaksanaan uji validitas sangat penting untuk dilakukan.

Salah satu instrumen untuk melakukan uji validitas adalah dengan memanfaatkan program SPSS melalui teknik korelasi *Bivariate Pearson* atau *Product Moment Pearson*. Prosedurnya dilakukan dengan mengkorelasikan setiap nilai butir pertanyaan dengan nilai keseluruhan (hasil penjumlahan dari seluruh nilai butir). Instrumen pengukuran yang digunakan untuk menentukan validitas suatu alat ukur adalah nilai korelasi tersebut.

Standar kevalidan satu butir instrumen penelitian ditetapkan ketika nilai r -hitung $\geq r$ -tabel. Besarnya nilai r -tabel ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi dan derajat kebebasan yang digunakan, seperti tingkat signifikansi 5% (0,05). Sebaliknya, apabila nilai r -hitung $\leq r$ -tabel, maka butir tersebut dinyatakan tidak valid sehingga harus dieliminasi atau dianggap gugur. Hal ini berarti butir yang tidak memenuhi kriteria validitas tidak akan digunakan pada tahapan penelitian selanjutnya (Kasmir, 2022).

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas atau uji keandalan bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kuesioner yang digunakan mampu menghasilkan hasil yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang pada subjek yang sama dalam waktu yang berbeda (Paramita, 2021). Menurut (Kasmir, 2022), reliabilitas adalah konsep yang mengukur tingkat konsistensi dan keterpercayaan instrumen penelitian dalam menghasilkan hasil yang stabil. Hasil pengukuran dengan tingkat reliabilitas yang tinggi mengindikasikan bahwa data yang diperoleh dapat dipercaya, sedangkan

sebaliknya apabila pengukuran memiliki reliabilitas yang rendah menunjukkan bahwa data tersebut tidak dapat diandalkan atau memiliki tingkat keandalan yang kurang memadai.

Menurut Wulandari *et al.* (2023) pengujian reliabilitas dapat dilaksanakan melalui analisis nilai koefisien *cronbach's alpha*. Klasifikasi kriteria reliabilitas disajikan dalam tabel dibawah ini:

No	Interval alpha cronbach	Tingkat reliabilitas
1.	0,00 – 0,20	Kurang reliabel
2.	0,201 – 0,40	Agak reliabel
3.	0,401 -0,60	Cukup reliabel
4.	0,601 – 0,80	Reliable
5.	0,801 – 1,00	Sangat reliable

Tabel 3. 6 Kriteria Reliabilitas

Sumber: Nugroho (2011)

Instrumen dikatakan reliable jika koefisien reliabilitas diatas 0,60.

3.8.2 Uji asumsi klasik

Sebelum melaksanakan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis, diperlukan pengujian beberapa asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi telah terhindar dari pelanggaran asumsi dan memenuhi persyaratan dalam memperoleh model linear yang optimal. Uji asumsi klasik yang umumnya diterapkan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan auto korelasi (Wati, 2023). Uji asumsi klasik yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Pengujian normalitas data

Berdasarkan pendapat Setijawan (2021) uji normalitas berfungsi untuk memverifikasi apakah data yang terkumpul telah mengikuti distribusi normal atau

berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dalam konteks uji asumsi klasik, prosedur uji normalitas dapat dikategorikan sebagai prosedur yang relative sederhana. Menurut pengalaman praktisi statistik, dataset dengan ukuran sampel melebihi 30 observasi dapat diasumsikan berdistribusi normal dan diklasifikasikan sebagai sampel besar. Akan tetapi, dalam praktiknya tetap diperlukan konfirmasi melalui pengujian normalitas, karena data yang berjumlah di atas 30 maupun di bawah 30 tidak selalu dapat dijamin terdistribusi normal.

Menurut pendapat Bahri (2018) uji normalitas adalah pengujian terhadap distribusi data yang akan dianalisis dengan tujuan untuk mengetahui apakah persebaran data berada dalam kurva normal atau tidak. Distribusi normal adalah distribusi yang memiliki bentuk menyerupai lonceng dan bersifat simetris. Pengujian ini digunakan untuk menguji normalitas data, dan salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah metode grafik, yaitu dengan mengobservasi persebaran data pada sumbu diagonal dalam grafik normal P-P *Plot of regression standardized residual*. Apabila sebaran titik-titik data berada di sekitar garis referensi dan mengikuti pola garis diagonal, maka distribusi residual dapat dinyatakan berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, verifikasi normalitas dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan grafik normal P-P *Plot of regression standardized residual*.

b. Pengujian multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan dimaksudkan untuk mengidentifikasi keberadaan korelasi yang tinggi diantara variabel variabel bebas dalam model regresi linier berganda. Apabila terjadi korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebas tersebut, maka hubungan antara variabel independen dan korelasi

antara variabel bebas dengan variabel dependen akan mengalami gangguan. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mencegah terjadinya bias dalam pengambilan kesimpulan terkait pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Kurniawan, 2015).

Beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi multikolinearitas dalam suatu model adalah sebagai berikut:

1) Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada dibawah 10 dan nilai tolerance melebihi 0,1, maka model regresi dapat dikategorikan terbebas dari masalah multikolinearitas. Terdapat relasi negative antara VIF dan tolerance, dimana peningkatan nilai VIF akan diikuti oleh penurunan nilai tolerance.

2) Jika nilai koefisien korelasi antara setiap variabel independen kurang dari 0,70, maka model dapat dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai tersebut lebih dari 0,70, maka dapat diasumsikan terjadi korelasi (hubungan interaksi) yang sangat kuat antar variabel independen sehingga menimbulkan multikolinearitas.

3) Jika nilai koefisien determinasi, baik R^2 maupun Adjusted R^2 berada di atas 0,60 tetapi tidak ada variabel independen yang memberikan pengaruh terhadap variabel dependen, maka dapat diasumsikan bahwa model mengalami multikolinearitas.

c. Pengujian heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi ada tidaknya variasi yang tidak konstan dari residual pada setiap observasi dalam model regresi. Evaluasi heterokedastisitas dapat diimplementasikan melalui teknik scatterplot dengan memanfaatkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai

residual). Model yang baik akan dihasilkan apabila tidak terdapat pola khusus pada grafik, seperti titik-titik yang berkumpul di bagian tengah, menyempit lalu melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit (Purnomo, 2022). Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan grafik Scatterplot.

3.8.3 Analisis regresi linier berganda

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk memprediksi kondisi (fluktuasi naik turun) variabel dependen (kriteria), ketika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediksi dimanipulasi. Dengan demikian, analisis regresi linear berganda dapat dilakukan apabila jumlah variabel bebas yang digunakan minimal berjumlah dua.

Rumus regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Dimana :

Y : Kinerja ASN

A : Konstanta

X₁ : Komitmen Organisasi

X₂ : Stres Kerja

B₁ Dan B₂ : Konstanta

E : Standar Error

3.8.4 Uji hipotesis

Setelah pelaksanaan analisis regresi linier berganda, tahap berikutnya adalah melakukan verifikasi hipotesis yang dimaksudkan untuk mengidentifikasi keberadaan pengaruh serta mengukur besaran tingkat pengaruh variabel bebas (komitmen organisasi dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja ASN) secara individual.

a. Uji t

Uji t merupakan pengujian untuk mengidentifikasi ada tidaknya perbedaan yang bermakna secara statistik antara nilai tertentu yang ditetapkan sebagai pembanding dengan nilai rata-rata dari sampel. Uji t (uji parsial) dalam penelitian ini menguji tentang pengaruh signifikan antara variabel bebas (independen) yaitu komitmen organisasi dan stres kerja terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja ASN. Adapun langkah-langkah dalam uji t (uji parsial) menurut Putri, L. P., & Christiana (2017) sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

H1:Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja ASN di Puskesmas Pasirian

H2:Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di Puskesmas Pasirian

2) Menentukan tingkat signifikansi dengan $\alpha = 5\%$.

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan α sebesar 5% atau 0,05.

3) Menentukan kriteria pengujian:

Jika $t \text{ hitung} \leq -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ maka hipotesis diterima.

Jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka hipotesis ditolak.

4) Mencari nilai t hitung dengan menggunakan rumus yang sesuai:

$T \text{ hitung} = \text{koefisien } \beta \text{ standart error}$

5) Mengambil kesimpulan dengan membandingkan hasil t hitung dan t tabel mengacu pada standar kriteria serta level signifikansi yang telah ditetapkan.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ardeliana & Gandung, 2024). Koefisiensi determinasi memiliki nilai antara 0 sampai 1. Angka yang kecil pada koefisien determinasi menggambarkan bahwa daya variabel independen amat terkendala. Ketika nilai determinasi semakin mendekati 1, maka variabel bebas menyajikan hampir semua data yang diperlukan untuk meramalkan variabel terikat dan model menjadi semakin persisi.

Oleh karena itu, koefisien determinasi dalam penelitian ini berfungsi mengukur kemampuan variabel komitmen organisasi dan stres kerja dalam menguraikan kinerja pegawai ASN di Puskesmas Pasirian Kabupaten Lumajang.

3.8.6 Kriteria model uji R^2

Kriteria model uji R^2 (koefien determinasi) merupakan metode utama untuk mengukur seberapa besar kedua variabel independen (komitmen organisasi dan stres kerja) mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai ASN sebagai variabel dependen. Menurut Pangestu & Rachmawati (2019), nilai *R square* berkisar antara 0 sampai 1, dimana semakin mendekati 1 menunjukkan kemampuan model yang semakin baik dalam memprediksi variabel terikat.

Menurut Pangestu & Rachmawati (2019) mengklasifikasikan nilai *R square* sebagai berikut:

- a) $> 0,75$: model kuat
- b) $0,50 - 0,75$: model moderat
- c) $0,25 - 0,50$: model lemah

Dengan nilai *R square* di kisaran moderat hingga kuat, model pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kinerja ASN pada Puskesmas

Pasirian dapat dianggap cukup baik dalam menjelaskan variabilitas kinerja ASN. Namun, evaluasi model tidak hanya bergantung pada *R square* saja, melainkan juga harus di dukung oleh uji parsial (Uji t) untuk memastikan pengaruh variabel secara statistik signifikan.

Secara praktis, nilai *R square* yang tinggi menunjukkan bahwa intervensi yang meningkatkan komitmen organisasi dan mengelola stres kerja secara efektif dapat berdampak signifikan pada peningkatan kinerja ASN di Puskesmas Pasirian. Sebaliknya, apabila nilai *R square* yang tidak terlalu tinggi mengindikasikan perlunya mempertimbangkan faktor lain di luar komitmen organisasi dan stres kerja yang juga mempengaruhi kinerja ASN.

