

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang mengungkap besar atau kecilnya hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka – angka, dengan cara mengumpulkan data yang merupakan faktor pendukung terhadap pengaruh antara variabel – variabel yang terkait kemudian untuk dianalisis dengan menggunakan alat analisis yang sesuai dengan variabel – variabel dalam penelitian Sugiyono (2011).

Menurut Sugiyono (2013) penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel – variabel diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Jadi *explanatory research* merupakan jenis penelitian untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. BPR Bank Jombang Perseroda. Yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini atau populasi adalah karyawan tetap pada PT. BPR Bank Jombang bagian marketing dengan jumlah 45 karyawan tetap yang ada dimasing – masing kantor pusat, kantor cabang dan kantor kas.

Dalam pelaksanaannya, peneliti akan menggunakan metode survei dimana responden diberikan beberapa pernyataan dalam bentuk angket, dengan menggunakan skala pengukuran Likert. Sedangkan metode pengumpulan data

dengan cara observasi, wawancara, angket, serta dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini berada di perusahaan PT.BPR Bank Jombang yang berada di Jl. KH Wahid Hasyim No. 26 Jombang, Jawa Timur sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan april 2021 sampai juni 2021.

3.3. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yakni variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) variabel yang digunakan adalah :

A. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang diduga secara bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu motivasi kerja (X1) dan stres kerja (X2). Dimana variabel bebas (independent) motivasi kerja dan stres kerja dan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja.

B. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Yakni yang jadi variabel terikat adalah kinerja (Y).

3.4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan unsur yang akan membantu dalam melakukan penelitian karena definisi operasional akan menunjukkan pada indikator – indikator, aspek – aspek variabel dan pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

3.4.1. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang berasal dari seseorang maupun orang lain untuk melakukan pekerjaan lebih giat lagi untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Indikator motivasi kerja teori kebutuhan Maslow menurut Rivai (2011) :

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan nyata berupa perlindungan fisik, makan, minum, dan kebutuhan lainnya.

b. Kebutuhan rasa aman.

Kebutuhan rasa aman berupa kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial ditandai dengan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Penghargaan diri

Kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.

e. Aktualisasi diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, dalam diri seseorang dan kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

3.4.2. Stres Kerja

Stres kerja adalah situasi yang dialami oleh seorang karyawan yang dapat mempengaruhi pola berpikir, emosi dan kondisi seseorang sehingga dapat memberikan tekanan dalam menjalankan pekerjaan.

Dalam penelitian ini mengambil hanya tiga indikator karena menyesuaikan dengan responden.

Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa indikator stress kerja sebagai berikut :

1. Beban kerja

Diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.

2. Sikap pemimpin

Diukur dari persepsi responden yang mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.

3. Waktu kerja

Diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan

3.4.3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan kuantitas yang dapat diukur dari proses dan hasil kerja secara langsung.

Indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Jakson (2012) sebagai berikut :

1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang diselesaikan.

2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telat ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya.

3.4.4. Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penyusunan penelitian ini bisa dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Indikator | Item Pernyataan | Skala |
|--|----------------------|--|--------|
| Motivasi Kerja (X1) Rivai (2011) | Kebutuhan Fisiologis | Karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, papan | Likert |
| | Kebutuhan rasa aman | Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua karyawan | Likert |
| | Kebutuhan sosial | Karyawan memiliki hubungan baik dengan atasan | Likert |

Lanjutan Tabel 3.1

| | | | |
|-------------------------------------|------------------------|---|--------|
| | Penghargaan diri | Pemberian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan | Likert |
| | Aktualisasai diri | Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. | Likert |
| Stres Kerja (X1) Hasibuan (2014) | Beban Kerja | Karyawan merasa beban kerjanya berlebihan | Likert |
| | Sikap pemimpin | Karyawan merasa sikap pemimpin kurang adil dalam memberikan tugas | Likert |
| | Waktu Kerja | Karyawan bekerja lebih dari jam kerja, agar pekerjaan selesai sesuai dengan target | Likert |
| Kinerja karyawan Jakson (2012) | Kuantitas | Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. | Likert |
| | Kualitas | Bekerja sesuai dengan standart kerja | Likert |
| | Ketetapan waktu | Penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan waktu | Likert |
| | Kehadiran | Kehadiran karyawan dalam masuk kerja | Likert |
| | Kemampuan bekerja sama | Kemampuan untuk bekerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan karyawan lainnya. | Likert |

3.5. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi yang dimaksud adalah jumlah keseluruhan yang menjadi objek responden.

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT.BPR Bank Jombang pada bagian marketing yang berjumlah 45 karyawan yang ada dikantor pusat, kantor cabang dan kantor kas.

b) Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi untuk dijadikan objek penelitian. Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi.

Mengingat jumlah karyawan marketing sebanyak 45 di PT. BPR Bank Jombang yang ada dikantor pusat, kantor cabang dan kantor kas maka menggunakan teknik sampling jenuh.

3.6. Skala Pengukuran

Untuk mendapatkan data tentang motivasi kerja, stres kerja dan kinerja karyawan digunakan instrument berupa angket dengan pengaturan menggunakan skala likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social menurut Sugiyono (2017). Dengan skala likert, maka variabel yang akan di ukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Penelitian ini menggunakan sejumlah statement 1 – 5 yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap statement tersebut. Berikut adalah tabel skala likert.

Tabel 3.2
Skala Likert

| Pilihan Jawaban | Skor |
|---------------------|------|
| Sangat tidak setuju | 1 |
| Tidak setuju | 2 |
| Netral | 3 |
| Setuju | 4 |
| Sangat setuju | 5 |

Sumber (Sugiyono, 2017)

3.7. Jenis Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.7.1. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Untuk mendapatkan data primer, peneliti mengumpulkan secara langsung data berupa observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder dapat diperoleh dari beberapa sumber, seperti buku, laporan, jurnal, dan lain – lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari buku – buku, jurnal – jurnal ilmiah, internet serta sumber lain yang berkaitan dengan objek penelitian.

3.7.2. Metode Pengumpulan Data

Teknik–teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara tanya jawab langsung dengan pihak – pihak yang terlibat langsung dan berkompeten dengan permasalahan yang penulis teliti.
3. Angket merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menjawab sebuah pilihan secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penyelidikan.
4. Dokumentasi adalah sebuah bukti cara yang digunakan untuk menyediakan dokumen – dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber – sumber informasi khusus dari karangan atau tulisan buku dan sebagainya. Dokumentasi dari perusahaan seperti struktur organisasi, visi dan misi perusahaan.

3.8. Uji Instrumen

Instrumen penelitian sebelum digunakan sebagai alat untuk mendapatkan data primer melalui penyebaran angket harus terlebih dahulu diuji validitas dan realibilitasnya. Pengujian ini dilakukan agar pada saat penyebaran angket instrumen

- instrument penelitian tersebut valid atau reliable yaitu alat ukur untuk mendapatkan data sudah siap digunakan.

3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan– pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan.

Instrumen dikatakan sah berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, atau mampu mengukur apa yang ingin dicari secara tepat Sugiyono (2017).

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2 n \sum y^2 - (\sum y)^2}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi

$\sum xy$: Jumlah perkalian variable x dan y

$\sum x$: Jumlah nilai variabel x

$\sum y$: Jumlah nilai variabel y

$\sum x^2$: Jumlah pangkat dua nilai variabel x

$\sum y^2$: Jumlah pangkat dua nilai variabel y

n : Banyaknya sampel

Dalam uji validitas setiap item pertanyaan membandingkan r hitung dengan r tabel.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dianggap valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dianggap tidak valid.

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa bila harga korelasi di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus bernilai positif diperbaiki atau dibuang.

Artinya kriteria suatu item tersebut dinyatakan memenuhi syarat valid jika korelasi tiap faktor bernilai positif jika besarnya 0,30.

Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 45 responden. Berdasarkan lampiran uji validitas untuk r menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, r_{tabel} untuk sampel = 45 dengan tingkat signifikan 5%, r_{tabel} sebesar 0,294. Berikut hasil uji validitas item pernyataan :

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Validitas

| Item | Variabel | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|------|--------------------------|--------------|-------------|------------|
| 1 | Motivasi Kerja (X_1) | 0,788 | 0,294 | Valid |
| 2 | | 0,745 | 0,294 | Valid |
| 3 | | 0,800 | 0,294 | Valid |
| 4 | | 0,732 | 0,294 | Valid |
| 5 | | 0,785 | 0,294 | Valid |
| 1 | Stres Kerja (X_2) | 0,878 | 0,294 | Valid |
| 2 | | 0,772 | 0,294 | Valid |
| 3 | | 0,868 | 0,294 | Valid |
| 1 | Kinerja Karyawan (Y) | 0,567 | 0,294 | Valid |
| 2 | | 0,897 | 0,294 | Valid |
| 3 | | 0,910 | 0,294 | Valid |
| 4 | | 0,762 | 0,294 | Valid |
| 5 | | 0,709 | 0,294 | Valid |

3.8.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji pengukuran instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula *Croanbach Alpha* Sugiyono (2014).

Suatu instrumen dinyatakan reliable jika diketahui nilai *Croanbach Alpha* lebih dari 0,6 jika dibawah 0,6 maka instrumen tersebut tidak reliable. Berikut adalah rumus untuk menghitung reabilitas :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum a_b^2}{a_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum a_b^2$ = jumlah varians butir

a_1^2 = varians total

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing – masing variabel yang diringkas pada tabel 3.4 berikut ini :

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Reliabilitas

| Variabel | Alpha | Koefisien | Keterangan |
|------------------|-------|-----------|------------|
| Motivasi Kerja | 0,826 | 0,6 | Reliabel |
| Stres Kerja | 0,779 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,827 | 0,6 | Reliabel |

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing – masing variabel dari angket adalah reliable sehingga untuk selanjutnya item – item pada masing – masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3.9. Teknik Analisis Data

3.9.1. Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif merupakan teknik analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data – data yang sudah dikumpulkan seadanya tanpa ada maksud membuat generalisasi atau kesimpulan dari hasil penelitian. Analisis deskriptif dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir pernyataan dalam angket, untuk mengetahui kategori rata – rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Range &= \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Skala}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0,8
 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi range seperti dibawah ini :

| | |
|--------------|-----------------|
| 1,00 – 1,80 | = Sangat Rendah |
| >1,80 – 2,60 | = Rendah |
| >2,60 – 3,40 | = Cukup/Sedang |
| >3,40 – 4,20 | = Tinggi |
| >4,20 – 5,00 | = Sangat Tinggi |

Sumber (Sugiyono, 2017)

3.9.2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial atau statistik inferensial adalah teknik analisis yang menggunakan untuk menentukan sejauh mana kesamaan antara hasil yang diperoleh dari sampel dengan hasil yang akan didapat pada populasi secara keseluruhan. Menurut Sugiyono (2014), analisis inferensial adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Berikut ini adalah teknik analisis yang digunakan :

3.9.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), yaitu stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut (Sugiyono, 2014) persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

| | |
|-----------|---------------------------|
| Y | = Kinerja |
| a | = Konstanta |
| b1 dan b2 | = Koefisien regresi |
| X1 | = Variabel stres kerja |
| X2 | = Variabel motivasi kerja |
| e | = Error |

3.10. Pengujian Asumsi Klasik

Merupakan uji yang dilakukan untuk menganalisis asumsi – asumsi dasar yang seharusnya dipenuhi dalam penggunaan regresi. Berikut asumsi – asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini meliputi Ghozali (2012) :

3.10.1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pengujian normalitas data dilihat dari diagram normal P-P Plot menunjukkan hasil sebagai berikut :

- a. Data menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- b. Data menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas Ghozali (2012).

3.10.2. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi data ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan Variance Influence Factor (VIF) dengan kriteria berikut :

- a. Jika nilai $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$, maka dapat ini berarti dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
- b. Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka ini berarti dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas Ghozali (2012).

3.10.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas, dilakukan dengan menganalisis Grafik Scatter Plot dengan kriteria berikut ini :

- a. Jika sebaran titik – titik tidak membentuk pola tertentu dan sebarannya berada di bawah dan diatas titik nol sumbu Y maka dapat diartikan bahwa data tersebut tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika sebaran titik – titik membentuk pola tertentu dan sebarannya berada di bawah dan diatas titik nol sumbu Y maka dapat diartikan

bahwa data tersebut terdapat masalah heteroskedastisitas. Ghozali (2012).

3.10.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi liner terdapat hubungan yang kuat, baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel – variabel penelitian Umar, (2014:182). Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi bisa menggunakan uji Durbin Watson (DW test) dengan kriteria jika Nachrowi dan Usman dalam Sujarweni (2015:226) ;

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
2. Angka D-W diantara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi.
3. Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

3.10.5. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi – variasi terikat Ghozali (2012). Pengujian hipotesis dapat dinyatakan yaitu :

- a. Nilai sig hitung > nilai alpha (0,05), maka H₀ diterima, variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

- b. Nilai sig hitung < nilai alpha (0,05), maka H0 ditolak, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat Sugiyono (2011).

3.10.6. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2=1$ ini berarti variabel bebas memiliki pengaruh dengan variabel terikat. Nilai R^2 menunjukkan bahwa kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas Ghozali (2012).