

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang mengukur besar atau kecilnya hubungan variabel yang dinyatakan angka dengan cara mengumpulkan data sebagai faktor pendukung terhadap variabel yang terkait selanjutnya dianalisis dengan alat analisis yang sesuai dengan variabel dalam penelitian tersebut.

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti menggunakan 2 (dua) variabel yaitu variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan dan variabel bebas (X) adalah Motivasi Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2).

Pada penelitian ini termasuk penelitian *explanatory*. Menurut Singarimbun dan Efendi (2016) penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang menjelaskan pengaruh antara variabel penelitian melalui uji hipotesis. Adapun populasi dan sampel semua karyawan PT. Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur Cabang Jombang sebanyak 33 karyawan. Dengan metode pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi, angket, serta analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini berada pada perusahaan PT. Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur Cabang Jombang yang berada di Jalan Dokter Sutomo No. 7,

Kepanjen, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61419. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada april sampai agustus 2022.

3.3 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel yaitu varaibel bebas (X) dan variabel terikat (Y), variabel yang digunakan adalah :

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang diduga secara bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, yakni motivasi kerja (X1) dan Stres Kerja (X2).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam ataupun dari luar individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017) indikator untuk mengukur motivasi kerja, sebagai berikut :

1. Reward atau penghargaan

Pemberian reward atau penghargaan pada keryawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Kebutuhan

Menjamin kebutuhan karyawan dalam bekerja untuk dapat menyelesaikan tugas atau target yang telah ditetapkan

3. Keamanan

Perusahaan memberi fasilitas keamanan karyawan dalam bekerja.

4. Hubungan dengan atasan

Atasan atau pimpinan harus memberikan motivasi atau dorongan pada karyawan agar lebih semangat dalam bekerja dan dapat tercipta hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan.

5. Tunjangan

Perusahaan memberikan tunjangan untuk karyawan.

3.4.2 Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi seseorang merasa dirinya tertekan secara mental atau secara fisik akibat perubahan lingkungan didalam lingkungan kerja yang dapat mengganggu proses kinerja karyawan. Menurut Jin, Et Al (2017) menyatakan ada beberapa indikator pada stres kerja

1. Kekhawatiran

2. Gelisah

3. Tekanan

4. Frustasi

3.4.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Menurut Robbins (2012) indikator dari kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

3.4.4 Operasional Variabel

Tabel 3. 1

Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Motivasi Kerja (X1) Sedarmayanti (2017)	Penghargaan	PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur cab. Jombang memberi penghargaan atau reward untuk karyawan yang mampu menyelesaikan tugas atau target yang telah ditetapkan
	Kebutuhan	PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur cab. Jombang memberikan kebutuhan karyawan dalam bekerja.
	Keamanan	PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur cab. Jombang memberikan fasilitas keamanan untuk karyawan dalam bekerja.
	Hubungan dengan atasan	Terciptanya hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan akan menumbuhkan rasa saling keterbukaan.
	Tunjangan	Karyawan PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur cab. Jombang mendapat tunjangan seperti BPJS Kesehatan

Lanjutan Tabel 3.1

Stres Kerja (X2) Jin Et Al (2017)	Kekhawatiran	Karyawan merasa takut dengan pemberian tugas yang belum dikuasai
	Gelisah	Karyawan merasa tidak nyaman dalam mengerjakan tugas yang memiliki resiko tinggi.
	Tekanan	Karyawan merasa tertekan dengan tuntutan target yang telah ditetapkan.
	Frustasi	Karyawan merasa kecewa karena kegagalan atau tidak tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan.
Kinerja Karyawan (Y) Robbins (2012)	Kualitas	Karyawan memiliki skill sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan
	Kuantitas	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti
	Ketepatan waktu	Karyawan memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
	Efektifitas	Karyawan mampu melaksanakan kewajibannya dengan baik
	Kemandirian	Karyawan mampu bekerja sesuai tugas yang telah diberikan

3.5 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan yang menjadi objek responden. Menurut Sugiyono (2017) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari dan dapat ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini merupakan karyawan pada PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur cabang Jombang yang berjumlah 33 orang.

b. Sampel

Menurut Arikunto (2018) merupakan sebagian populasi yang diteliti. Sampel pada penelitian ini sebanyak 33 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018) sampel jenuh merupakan sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan untuk penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2017) skala likert digunakan sebagai pengukur sikap dan pendapat dalam persepsi seorang karyawan atau sekelompok orang fenomena sosial. Sehingga dapat mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini menggunakan penelitian dengan kuesioner. Pengukuran jawaban responden dalam mengisi angket kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkat seperti berikut ini :

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

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang dapat diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Untuk mendapat data primer peneliti mengumpulkan data secara langsung yang berupa wawancara, observasi, dan menyebar kuesioner

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari beberapa sumber yaitu laporan, buku, jurnal, dan lain sebagainya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh jurnal ilmiah, buku, internet, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

3.7.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data adalah :

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung pada objek penelitian

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang didapat dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang terlibat dan berkompeten dengan permasalahan yang ditulis peneliti.

3. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menjawab sebuah pilihan secara sistematis.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah bukti yang digunakan untuk menyediakan dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dan pencatatan sumber informasi dari tulisan buku. Dokumentasi perusahaan seperti visi dan misi perusahaan serta struktur organisasi.

3.8 Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2012) instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut dengan variabel penelitian dan instrumen yang disusun untuk diuji validitas dan reliabilitasnya.

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas instrumen menurut Sugiyono (2012) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur data tersebut valid. Valid diartikan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Arikunto (2006) untuk dapat menguji validitas instrumen menggunakan rumus korelasi Product Moment yang dikemukakan oleh Pearson dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan

r_{xy} = Koefisien antara Variabel X dan Y

N = Jumlah Sampel yang diteliti

X = Skor total X

Y = Skor total Y

Dengan kriteria pengujian jika korelasi antar butir dengan skor total lebih dari 0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya jika korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Menurut Sugiyono (2012) butir yang memiliki korelasi positif dengan skor total dan korelasi yang tinggi. Menunjukkan bahwa butir tersebut memiliki validitas yang tinggi juga. Syarat minimum untuk dapat dianggap memenuhi syarat adalah jika $r \geq 0,3$

1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 3. 3

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16.24	5.127	.727	.631
X1.2	16.36	5.739	.473	.723
X1.3	16.12	5.610	.543	.698
X1.4	16.33	4.792	.665	.646
X1.5	16.27	6.705	.221	.804

Sumber : olah data SPSS 20

Berdasarkan pada tabel 3.3 diatas merupakan hasil uji validitas terhadap masing-masing instrument variabel yang menunjukkan bahwa keseluruhan item dinyatakan valid karena memiliki koefisien korelasi (r) $\geq 0,30$ dan nilai signifikan dari seluruh instrument $\alpha = 0,05$. Artinya 5 butir instrumen variabel motivasi kerja (X1) valid dan selanjutnya dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

2. Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Tabel 3. 4**Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	11.42	4.252	.640	.589
X2.2	11.82	3.653	.625	.576
X2.3	11.42	5.252	.233	.798
X2.4	12.15	3.758	.576	.610

Sumber : olah data SPSS 20

Berdasarkan pada tabel 3.4 diatas merupakan hasil uji validitas terhadap masing-masing instrument variabel yang menunjukkan bahwa keseluruhan item dinyatakan valid karena memiliki koefisien korelasi (r) $\geq 0,30$ dan nilai signifikan dari seluruh instrument $\alpha = 0,05$. Artinya 4 butir instrumen variabel stres kerja (X2) valid dan selanjutnya dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. 5**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16.06	3.809	.704	.562
Y2	16.12	3.985	.596	.603
Y3	16.48	4.070	.350	.714
Y4	16.09	4.210	.538	.629
Y5	16.33	4.604	.234	.753

Sumber : olah data SPSS 20

Berdasarkan pada tabel 3.5 diatas merupakan hasil uji validitas terhadap masing-masing instrument variabel yang menunjukkan bahwa keseluruhan item dinyatakan valid karena memiliki koefisien korelasi (r)

$\geq 0,30$ dan nilai signifikan dari seluruh instrument $\alpha = 0,05$. Artinya 5 butir instrumen variabel kinerja karyawan (Y) valid dan selanjutnya dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006) reliabilitas adalah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam setiap perubahan yang terjadi secara objek dari besarnya ketetapan itulah akan menunjukkan tingginya reliabilitas instrumen. Uji reliabilitas menggunakan rumus alpha.

Kriteria penggunaan rumus ini apabila koefisien *Cronbach Alpha* lebih atau sama dengan 0,6 maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel. Tetapi jika koefisien *Cronbach Alpha* kurang dari 0,6 maka dapat dinyatakan instrumen tersebut tidak reliabel. Tingkat reliabilitas dengan metode Alpha Cronbach diukur berdasarkan skala alpha 0 sampai 1.

Untuk menghitung reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan rumus *Cronbach Alpa Coefisient* berikut:

$$r^{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma t^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

r^{11} = Reliabilitas Instrumen

n = Banyaknya butir pernyataan atau soal

$\sum \sigma t^2$ = Jumlah variabel butir

σt^2 = Variabel total

Tabel 3. 6

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Alpha Cronbach	Koefisien α	Keterangan
Motivasi Kerja(X1)	5	0, 751	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	4	0, 718	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0, 704	0,6	Reliabel

Sumber : olah data SPSS 20

Dari tabel 3.6 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Alpha Cronbach* > 0,60, dengan demikian semua variabel (X1, X2 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012) analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau general.

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan sebagian variabel, motivasi kerja sebagai X1 dan stres kerja sebagai X2 terhadap kinerja karyawan sebagai Y. Menentukan interval atau batas interval kriteria hitung dengan menggunakan rumus :

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Banyaknya kelas interval}}$$

Menurut Sugiyono (2004) Sebaran = data tertinggi – data terendah.

Kemudian total nilai tiap item dimasukkan ke dalam tiap kelas interval

sehingga didapatkan frekuensi tiap kategori dan dipresentasikan dengan rumus :

$$p = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Persentase

F = Frekuensi

N = Jumlah total responden

Langkah selanjutnya adalah membuat interval rata-rata untuk mengetahui bagaimana responden menjawab setiap item pertanyaan yang disajikan dan seberapa besar nilainya. Berikut adalah tabel interval penilaian mean :

Tabel 3. 7

Interval Penilaian Mean

Interval	Keterangan
1,00 – 1,80	Tidak Baik / Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Kurang Baik / Rendah
2,61 – 3,40	Cukup Baik / Sedang
3,41 – 4,20	Baik / Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Baik / Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2017)

3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

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

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 dan b2 = Koefisien Regresi

X1 = Variabel Motivasi Kerja

X2 = Variabel Stres Kerja

e = Error

3.10 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk menganalisis asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis regresi. Menurut Ghozali (2012) asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini sebagai berikut :

3.10.1 Uji Normalitas

Salah satu asumsi penggunaan model regresi adalah data harus berdistribusi normal atau menyebar di sekitar 0 (nol). Uji asumsi ini akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau tidak normal. Menurut Sunyoto (2008) persamaan regresi dikatakan baik jika memiliki data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali.

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan grafik normal, P-plot (Probability Plos). Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, artinya data berdistribusi normal.

3.10.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (X). Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Tolerance mengukur variabel bebas yang terpilih dan yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena $VIF = 1/tolerance$. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\geq 0,01$ atau sama dengan $VIF \leq 10$.

3.10.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk dapat menganalisis terjadinya heteroskedastisitas, menurut Ghazali (2012) dilakukan cara menganalisis Grafik Scatter Plot dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika persebaran titik tidak membentuk pola tertentu dan persebarannya berada dibawah dan diatas titik nol sumbu Y maka diartikan data tersebut tidak terdapat masalah heteroskedastisitas

2. Jika persebaran titik membentuk pola tertentu dan persebarannya berada dibawah dan diatas titik nol sumbu Y maka diartikan data tersebut terdapat masalah heteroskedastisitas.

1.10.4 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2012) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Uji autokorelasi dilakukan dengan uji durbin watson dengan membandingkan nilai durbin watson (d) dengan nilai durbin watson tabel. Batas atas (du) dan batas bawah (dL).

Tabel 3. 8

Durbin Watson

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dL$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$dL \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negative	Tolak	$4 - dL < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negative	No decision	$4 - du \leq d \leq 4 - dL$
Tidak ada autokorelasi positif dan negative	Tidak tolak	$du < d < 4 - du$

Sumber : Ghozali (2012)

3.10.5 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Purnomo (2016) uji parsial dalam penelitian ini untuk melihat apakah variabel bebas (X) secara individu atau sebagian memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan nilai signifikan dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%.

Adapun beberapa cara untuk mendeteksi hasil uji t ataupun hipotesis sebagai berikut :

1. Membuat formulasi hipotesis artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
2. Menentukan level signifikan dengan menggunakan 0,05 atau 5%
3. Mengambil keputusan
 - a. Jika $t_{sig} \leq \alpha = 0,05$, maka hipotesis diterima
 - b. Jika $t_{sig} \geq \alpha = 0,05$, maka hipotesis ditolak

3.10.6 Koefisiensi Determinasi (R^2)

Menurut Silalahi (2012) koefisiensi determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variasi perubahan dalam satu variabel terikat ditentukan oleh perubahan dalam variabel bebas. Koefisiensi determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi.

Untuk menyatakan besar dan kecilnya variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) maka ditentukan rumus :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R = Nilai koefisiensi determinasi

r = Nilai koefisiensi korelasi

Untuk seberapa jumlah kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat, sebagai berikut :

1. Jika R^2 mendekati 1 maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa makin baik atau makin tepat garis regresi yang diperoleh

2. Jika R^2 mendekati 0 maka menunjukkan semakin tidak tepat garis regresi.