

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu didalam kehidupan manusia yang dinamakan variabel. Dalam pendekatan kuantitatif, hakikat hubungan diantara variabel-variabel, dianalisis menggunakan teori yang objektif (Darmawan, 2013:130) dalam (Laksono 2014).

3.2 Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini pada CV. Anugerah Perkasa yang bertempat di Jl. Perum Dinari A9, Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2011:80). Populasi dalam penelitian ini adalah 40 karyawan di CV Anugerah Perkasa.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan besarnya sampel apabila

subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25. Berdasarkan teori (Sugiyono, 2011) tersebut, maka jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan.

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, Menurut Sugiyono (2011:85) menjelaskan bahwa *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 40 responden dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Anugerah Perkasa.

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data kongkrit), data penelitian berupa angka angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat *positivistic* digunakan pada pupolasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2010:13).

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, Sugiyono (2010:193), “data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data primer dapat diperoleh langsung dengan

menyebarkan daftar pernyataan dan pengisian kuesioner (angket) kepada pegawai CV Anugerah Perkasa.

3.5 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan cara menyebar kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011:142). Dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur persepsi responden digunakan *agree-disagree scale* dengan mengembangkan pertanyaan yang menghasilkan jawaban setuju atau tidak setuju dalam berbagai rentang nilai (Ferdinand, 2011;251) dalam (Laksono, 2014). Data kuesioner penelitian ini akan disebar pada para pegawai yang bekerja di CV Anugerah Perkasa. Hal ini dilakukan dengan tujuan memperoleh data berupa jawaban jawaban dari responden.

Pengukuran variabel, penelitian ini perlu diukur menggunakan alat penelitian. Pengukuran tiap variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala likert (Sugiyono, 2012;132) dalam (Laksono, 2014) “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5 dengan keterangan sebagai berikut:

1. Apabila responden menjawab SS (sangat setuju) maka diberi nilai 5.
2. Apabila responden menjawab S (setuju) maka diberi nilai 4.
3. Apabila respnden menjawab R (ragu-ragu) maka diberi nilai 3.
4. Apabila responden menjawab TS (tidak setuju) maka diberi nilai 2.

5. Apabila responden menjawab STS (sangat tidak setuju) maka diberi nilai 1.

3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010;59).

Variabel Independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2010;59).

Variabel Independen terdiri dari tiga variabel yaitu stres kerja (X_1) budaya organisasi (X_2) motivasi kerja (X_3) sedangkan variabel dependen terdiri dari satu variabel yaitu kinerja karyawan (Y).

3.6.1 Stres kerja (X_1)

Stres kerja adalah kondisi dimana salah satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang membuat karyawan tidak betah (Soesmalijah) dalam, (Gaffar, 2012;9). Indikator stress kerja menurut Robbins (2008;375) dalam Fauzi (2013), dapat dibagi dalam tiga indikator yaitu :

1. Lelah mental
2. Banyak melamun
3. Mudah lelah secara fisik

3.6.2 Budaya Organisasi (X₂)

Budaya organisasi adalah sebagai potret atau rekaman hasil proses budaya yang berlangsung dalam suatu organisasi atau perusahaan pada saat ini. Indikator budaya organisasi menurut Tampubolon (2008) dalam Akhmad (2009), indikator budaya organisasi yaitu::

1. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan,
2. Agresif dalam bekerja

3.6.3 Motivasi Kerja (X₃)

Motivasi kerja merupakan pernyataan responden mengenai sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan. Indikator motivasi kerja (Sedarmayanti, 2007:233-239) dalam (Laksono, 2014) yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Gaji (Salary)
2. Kondisi Kerja
3. Pengakuan atau penghargaan

3.6.4 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan pernyataan atasan langsung mengenai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Gomes, 2003;135) dalam (Laksono 2014) bahwa indikator pengukuran kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. *Quality of work* (kualitas kerja)
2. *Communication* (komunikasi)
3. *Creativeness* (kreativitas)

3.7 Uji Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total yang menggunakan korelasi *product moment*. Valid tidaknya suatu item, diketahui dengan membandingkan indeks koefisien korelasi *product moment* (r) dengan nilai hitung kritisnya, dimana r dapat diperoleh dengan rumus (Sugiyono, 2010;212) sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2] [N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

N = Banyaknya variabel

X = Skor item x

Y = Skor item y

Jika r hitung > dari r table (uji 2 sisi dengan tingkat signifikansi 5%) maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005:41) dalam (Laksono, 2014). Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dipercaya untuk baik digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut

sudah baik. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Adapun rumus perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (r - 1)k}$$

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas

k= jumlah item per variabel x

r= *mean* korelasi antar item

Untuk mengukur variabel jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* apabila > 0.60 menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen (bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama).

3.8. Uji Asumsi Klasik

Persamaan regresi yang diperoleh dari analisis data harus menghasilkan estimator linear tidak terbatas atau bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), sehingga dalam pengambilan keputusan yang BLUE maka harus dipenuhi beberapa simulasi:

3.8.1 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada

periode $t-1$ (sebelumnya) (Ghozali, 2001) dalam (Laksono, 2014). Beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji autokorelasi antara lain *Durbin-Watson Test*, *Langrange Mulplier (LM Test)*, dan Metode *Breusch-Godfrey*.

1. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah variabel independen yang satu dengan independen yang lain dalam regresi saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Apabila dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. (Sugiyono, 2010:206). Multikolinieritas dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor (VIF)*.

Kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut:

1. Jika $tolerance > 0,1$ dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi Multikolinieritas.
2. Jika $tolerance < 0,1$ dan $VIF > 10$ maka terjadi Multikolinieritas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Laksono (2014) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4 Normalitas

Menurut Ghozali (2005) dalam Laksono (2014) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu melalui pendekatan grafik (histogram dan P-P Plot) atau uji kolmogorov-smirnov, chi-square, Liliefors maupun Shapiro-Wilk.

3.9 Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dengan variabel-variabel bebas yaitu stress kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), motivasi kerja (X_3).

Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta, yaitu Y pada saat $X_1 = X_2 = X_3 = 0$
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Regresi
X_1	= Stress Kerja
X_2	= Budaya Organisasi
X_3	= Motivasi Kerja
e	= Standar Error

3.9.1 Uji t (Parsial)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2007:77) dalam (Laksono, 2014).

1. $H_0 = b_1, b_2, b_3, = 0$ artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. $H_1 = b_1, b_2, b_3, = 0$ artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Rumus:

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{se(\beta_i)}$$

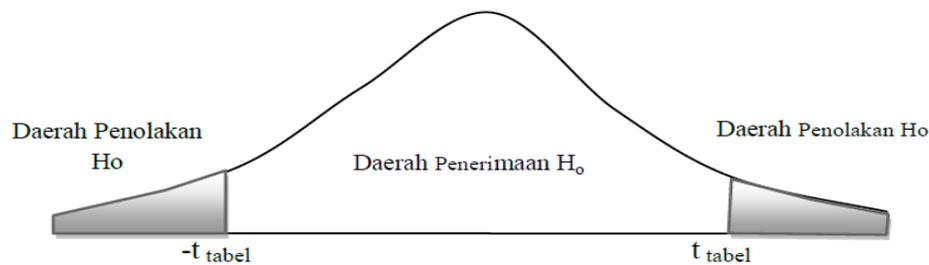
Keterangan :

β_1 = Koefisien Regresi

Se = standar error

Tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dengan menggunakan sistem (uji dua sisi) $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ dengan derajat kebebasan (df) n-k (Priyatno, 2012:91) dalam (Laksono, 2014).

4. Kriteria pengujian sebagai berikut:



Gambar 3.1
Distribusi Penerimaan atau Penolakan Hipotesis Uji t

Kriteria Pengujian:

1. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = H_0$ ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel stres kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} = H_0$ diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel stres kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

3.9.2 Uji F (Simultan)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari seluruh variabel independen (stres kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F kritis (F_{tabel}) dengan (F_{hitung}) yang terdapat pada tabel *analysis of variance* (Sugiyono, 2010).

Untuk menentukan nilai F_{tabel} , tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k-1)$ dan $(k-1)$.

Menentukan F_{hitung} , dapat dilakukan dengan menggunakan formula sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

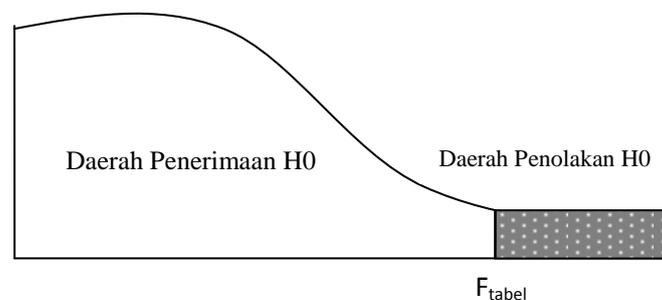
R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel independen

Kriteria uji yang digunakan adalah:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel independen (stres kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan dapat dibuktikan semua variabel independen (stres kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).
3. Kriteria pengujian sebagai berikut:



Gambar 3.2
Kurva Distribusi Penolakan (Penerimaan Hipotesis Secara Simultan)