

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel Penelitian adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek penelitian (Nazir, 2003). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas).

##### **3.1.1. Variabel Dependen**

Variabel dependen yaitu variabel yang tergantung atas variabel lain. Misalkan jika variabel Y disebabkan oleh variabel X, maka variabel Y dinamakan variabel dependen atau variabel terikat (Nazir, 2003). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Wibowo (2012) mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* dari karyawan yang didasarkan pada hasil, proses dan sikap kerja karyawan dalam periode waktu tertentu. Mathis and Glinow (2004 : 83) faktor-faktor memengaruhi kinerja individu, yaitu ; (1). kemampuan; (2). motivasi; (3) dukungan yang diterima; (4) keberadaan pekerjaan yang dilakukan; (5). hubungan pegawai dan organisasi. Adapun indikator pengukuran adalah:

1. Kemampuan.
2. motivasi.
3. dukungan yang diterima.

4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.
5. Hubungan pegawai dengan organisasi.

### **3.1.2. Variabel Independen**

Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Misalkan jika variabel Y disebabkan oleh variabel X, maka variabel X dinamakan variabel independen atau variabel bebas (Nazir, 2003). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu:

#### **1. Konflik (X1)**

Konflik adalah adanya kesenjangan atau ketidaksesuaian diantara berbagai pihak dalam suatu organisasi dengan organisasi lain diantara berbagai bidang dalam sebuah organisasi maupun diantara anggota didalam suatu bagian tertentu dalam organisasi (Erni dan Kuniawan, 2005). Pertentangan atau ketidaksetujuan disini berupa perbedaan pendapat atau opini yang dapat menimbulkan suatu konflik. Adapun indikator menurut Erni dan Kuniawan (2005) adalah:

- a. Pertentangan.
- b. Ketidaksetujuan dalam organisasi
- c. Permasalahan diluar kantor.

#### **2. Stres Kerja (X2)**

Hans Selye dalam Saina Nur (2013) mengemukakan bahwa stres bukanlah sekedar ketegangan syaraf, stres dapat memiliki

konsekuensi yang positif, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari, dan tidak adanya stres sama sekali adalah kematian. Ada beberapa teknik pengukuran stres, salah satunya adalah dengan menggunakan PSQ (*Perceived Stress Questionnaire*) yang dimensi pengukurannya meliputi:

1. *Stress reaction* adalah mengukur tingkat stres seorang individu di tempat kerja berkaitan dengan kekhawatiran, ketegangan, dan kegembiraan yang dirasakan seseorang ditempat kerja pada saat melaksanakan tugas-tugas kantor.
2. *Perceived environmental stressor* atau *demands* adalah tuntutan lingkungan. Seorang karyawan akan merasakan kelelahan emosional dan hasil kerja yang tidak maksimal akibat dari tuntutan organisasi yang berlebihan (*organizational stressor*).

Adapun indikator pengukuran adalah:

1. *Stress reaction*:
  - a. Kekhawatiran
  - b. Ketegangan
  - c. kegembiraan
2. *demands*:
  - a. kelelahan emosional.
  - b. Hasil kerja yang tidak maksimal.
  - c. Tuntutan organisasi yang berlebihan.

### 3. Kepuasan Kerja ( X<sub>3</sub>)

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang dalam organisasi apapun terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, bagaimana perasaan seseorang, berpikir, dan bertindak dalam hidup adalah faktor penentu pertama dan bagaimana seseorang akan berpikir serta merasakan tentang satu pekerjaan (Ghazawi, 2008). Luthans (2008) bahwa terdapat lima dimensi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), gaji (*pay*), promosi (*promotions*), pengawasan (*supervision*), kelompok kerja (*work group*), kondisi kerja (*working conditions*). Adapun indikator adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Promosi
- d. Pengawasan
- e. Kelompok kerja
- f. Kondisi kerja
- g. Lingkungan Kerja (X<sub>4</sub>)

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa: Struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola

kerjasama, ketersediaan sarana kerja, dan imbalan (*reward system*). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2005). Nitisemito (2005) menjelaskan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja antara lain : Suara bising, penerangan tempat kerja, kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna, kebersihan lingkungan. Adapun indicator pengukurannya adalah:

- a. Suara
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Pelayanan kebutuhan karyawan
- e. Warna
- f. Kebersihan

### **3.2. Jenis dan sumber data**

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung secara langsung karena berupa angka. Data ini meliputi data pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara.

Dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder.

### **3.2.1. Data Primer**

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk kompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau responden yaitu orang yang dijadikan objek penelitian (Jonathan Sarwono, 2006:16). Data primer diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden mengenai data yang akan dianalisis.

### **3.2.1. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang digunakan untuk melengkapi data primer dalam menyusun laporan penelitian. Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah data pegawai BKD Kabupaten Jepara.

## **3.3. Populasi, Jumlah Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

### **3.3.1. Populasi**

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan (Nazir, 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara, dimana jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara adalah sebanyak 44 pegawai. Berikut data pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara:

Tabel. 2  
Data Pegawai BKD Jepara

No	Golongan	Pegawai
1	II/a	3
2	II/b	6
3	II/c	2
4	II/d	2
5	III/a	9
6	III/b	3
7	III/c	7
8	III/d	7
9	IV/a	4
10	IV/b	1
11	IV/c	1
Jumlah		44

Sumber: BKD Kabupaten Jepara

### 3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian yang menjadi obyek sesungguhnya dari sebuah penelitian, sedangkan metodologi untuk memilih dan mengambil individu-individu masuk kedalam sampel yang representatif disebut sampling (Soeratno, 2003). Menurut Sugiyono (2008) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun metode pengambilan sampel adalah “sensus” apabila jumlah populasinya kurang dari 200 maka seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel (Istijanto, 2005). Dalam penelitian ini populasi berjumlah 44 sehingga seluruh populasi tersebut dijadikan sampel karena kurang dari 200.

### 3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Karena populasinya hanya 44 pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara, penelitian

ini adalah penelitian sensus yaitu seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara.

Teknik pengambilan sampel menggunakan “sensus” karena jumlah populasinya kurang dari 200 maka seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel (Istijanto, 2005). Hal ini sering digunakan untuk penelitian dengan jumlah sampel dibawah 200 orang, atau untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sedikit atau kecil. Misalnya jika jumlah populasi 44 orang, maka 44 orang tersebutlah yang dijadikan sampel.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Data Menurut Nazir (2003) pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan, pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam metode ilmiah. Metode yang digunakan yaitu:

#### **3.4.1. Kuesioner**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, yaitu metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara memberi daftar pertanyaan tertutup dan terbuka kepada objek penelitian (responden) dimana selanjutnya responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tertutup dan terbuka tersebut.

Daftar pertanyaan ini disusun berdasarkan acuan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Adapun yang menjadi responden



adalah para pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara.

#### **3.4.2. Observasi**

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap obyek yang akan diteliti. Observasi dilakukan oleh peneliti dengan cara pengamatan terhadap kinerja pegawai yang ada pada pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara.

#### **3.4.3. Studi Pustaka**

Yaitu dengan cara mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan topik penelitian. Antara lain buku, jurnal, laporan dari lembaga-lembaga pemerintah maupun non pemerintah, dan artikel.

### **3.5. Metode Pengolahan Data**

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Proses analisis kualitatif ini dilakukan dalam tahapan sebagai berikut:

1. Pengeditan (*Editing*)

Pengeditan adalah memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesa.

## 2. Pemberian Kode (*Coding*)

Proses pemberian kode tertentu terhadap macam dari kuesioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama.

## 3. Pemberian Skor (*Scoring*)

Untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala Likert yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan ke dalam lima tingkatan sebagai berikut (Sugiyono, 2008), yaitu:

- a. Untuk jawaban “STS” sangat tidak setuju diberi nilai = 1
- b. Untuk jawaban “TS” tidak setuju diberi nilai = 2
- c. Untuk jawaban “N” netral diberi nilai = 3
- d. Untuk jawaban “S” setuju diberi nilai = 4
- e. Untuk jawaban “SS” sangat setuju diberi nilai = 5

## 4. Tabulating

Pengelompokkan data atas jawaban dengan benar dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna. Kegiatan tabulating dalam penelitian ini meliputi pengelompokan data sesuai dengan tujuan penelitian kemudian dimasukkan ke dalam tabel-tabel yang telah ditentukan berdasarkan kuesioner yang telah ditentukan skornya.

Tahap terakhir yang dilakukan dalam proses pengolahan data adalah *entry data* (memasukkan data). *Entry data* yaitu suatu proses

memasukkan data yang diperoleh menggunakan fasilitas computer dengan menggunakan sistem atau program SPSS for Windows versi 20.0.

### **3.6. Metode Analisis Data**

#### **3.6.1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur (Sekaran, 2006). Validitas instrumen penelitian atau tingkat ketepatan instrumen penelitian adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkannya. Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi di lapangan (Sugiyono, 2008).

#### **3.6.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran data dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran pada obyek yang sama, selain itu uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur. Reliabilitas suatu pengukuran mencerminkan apakah suatu pengukuran dapat terbebas dari kesalahan (*error*) sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi yang berbeda dan pada masing-masing butir dalam instrument (Sekaran, 2006). Dalam uji

reliabilitas, menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Sekaran (2006) mengklasifikasikan nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut:

- a. Nilai Cronbach's Alpha antara 0.80 – 1.0 dikategorikan reliabilitas baik.
- b. Nilai Cronbach's Alpha antara 0.6 – 0.79 dikategorikan reliabilitas dapat diterima.
- c. Nilai Cronbach's Alpha < 0.60 dikategorikan reliabilitas buruk.

### 3.6.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least-Square*). Secara matematis model tersebut dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \mu$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

$\beta_0$  = Konstanta

X1 = Konflik

X2 = Stres Kerja

X3 = Kepuasan Kerja

X4 = Lingkungan Kerja

$\mu$  = Faktor Pengganggu

### 3.6.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol).

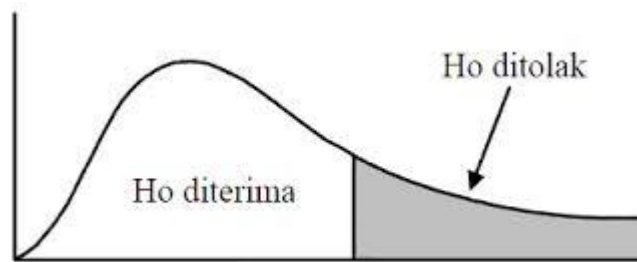
#### 3.6.4.1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut: Apabila F hitung lebih kecil daripada F tabel, maka dengan sendirinya  $H_1$  ditolak, dan  $H_0$  diterima. Apabila F tabel lebih kecil daripada F hitung, maka dengan sendirinya  $H_1$  diterima, dan  $H_0$  ditolak.

Kriteriapengujian:

1. Apabila probabilitas signifikan kurang dari 5% maka hipotesis diterima.
2. Apabila probabilitas signifikan lebih dari 5% maka hipotesis ditolak.

- a.  $H_0 : X_1 = X_2 = X_3 = 0$  artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b.  $H_0 : X_1 \neq X_2 \neq X_3 \neq 0$  artinya ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.



**Gambar 2.**  
**Analisis uji F**

### 3.6.4.2. Uji Signifikansi Parameter Individual ( Uji t )

1. Statistik uji:  $t = \frac{b}{s_b}$

$$s_b = \sqrt{\frac{s_e^2}{\sum_{i=1}^n x_i^2}}$$

$$s_e^2 = \frac{\sum_{i=1}^n e_i^2}{n-2}$$

$$\sum_{i=1}^n e_i^2 = \sum_{i=1}^n y_i^2 - b^2 \left( \sum_{i=1}^n x_i^2 \right)$$

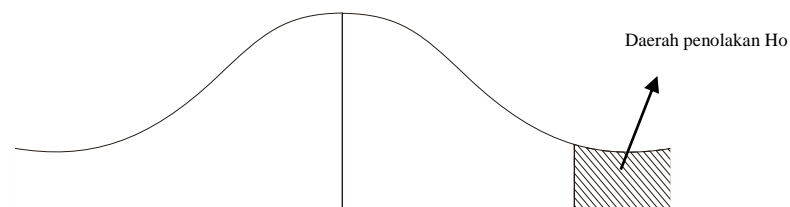
2. Kriteria uji: Tolak  $H_0$  jika  $t_{hit} \geq t_{tab}$  atau  $t_{hit} \leq -t_{tab}$  atau terima  $H_0$

jika  $-t_{tab} < t_{hit} < t_{tab}$

Dengan  $t_{tab} = t_{0.5\alpha, df=n-2}$

Uji t Digunakan untuk menunjukkan apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut: Apabila t

hitung lebih besar daripada t tabel maka dengan sendirinya  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima. Apabila t tabel lebih besar dari pada t hitung maka dengan sendirinya  $H_1$  ditolak, dan  $H_0$  diterima. Jelasnya dapat dilihat pada kurva berikut:



Gambar.3  
Titik Kritis Uji t

#### 3.6.4.3. Koefisien Determinasi

Kebaikan model yang telah digunakan dapat diketahui dari model koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu dengan menunjukkan besarnya daya menerangkan dari variabel independen terhadap variabel dependen pada model tersebut (J Supranto, 2003). Model koefisien determinasi:

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

$$Kd_{x1y} = r_{x1y}^2 \times 100\%$$