

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

a. Variabel Penelitian

Objek penelitian dibagi menjadi dua variabel yaitu variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable). Menurut Sugiyono (2017) variabel bebas yang sering disebut sebagai variable stimulus atau prediktor merupakan variabel yang dapat mempengaruhi dan menjadi sebab perubahan atas variabel terikat. Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat sering disebut juga sebagai variable output, kriteria, dan konsekuen. Berikut adalah variabel yang terdapat dalam penelitian ini :

1. Beban kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2) sebagai variabel bebas (*independent variable*).
2. Kinerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*).
3. Motivasi (Z) sebagai variabel mediasi

b. Unit analisis

Rencana Penelitian ini dilakukan di PT.Dua Pena Selaras yang beralamatkan dengan karyawan yang akan diperhitungkan sebagai subjek dan sampel dalam penelitian ini.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Terdapat 4 variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu Beban Kerja dan Stres Kerja sebagai variabel bebas (independent variables), Kinerja sebagai variabel terikat (dependent variable) dan Motivasi sebagai variabel mediasi. Variabel bebas adalah variable yang mempengaruhi variable terikat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan metode penelitian verikatif. Menurut Sugiyono (2017) Metode deskriptif adalah jenis penelitian yang berfokus pada deskripsi atau gambaran suatu variabel yang berdiri sendiri, baik

itu hanya satu variabel atau beberapa variabel. Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan suatu populasi, fenomena atau situasi yang sedang berlangsung atau yang telah terjadi. Menurut Sugiyono (2017) metode verifikatif adalah jenis penelitian yang dilakukan pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sedangkan metode penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji hipotesis dari hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan statistika sehingga dapat menunjukkan hasil dari diterima atau tidaknya hipotesis dalam penelitian ini.

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas bertujuan untuk mengetahui hubungan dari sebab-akibat antara satu variabel terhadap variabel lainnya. Pemilihan desain kausalitas sesuai dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dua Pena Selaras.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini meliputi Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y), dan Motivasi (Z). Keempat variabel secara operasional dirumuskan sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala
Beban Kerja (X_1) “Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja, ketrampilan, perilaku dan	Beban Waktu	Waktu perencanaan kerja	Jumlah waktu yang dibutuhkan dalam perencanaan kerja	Ordinal
			Ketepatan waktu perencanaan dalam bekerja	

persepsi dari pekerja”. Hart & Staveland dalam Tarwaka (2015)		Waktu Pelaksanaan kerja	Jumlah waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kerja	
			Ketepatan waktu pelaksanaan kerja	
		Waktu Monitoring pekerja	Jumlah waktu yang dibutuhkan untuk monitoring pekerja	
			Ketepatan waktu dalam memonitoring	
	Beban Usaha mental		pekerja	Ordinal
		Kebutuhan konsentrasi dalam bekerja	Tingkat gangguan lingkungan dalam konsentrasi bekerja	
			Tingkat kebutuhan konsentrasi dalam Bekerja	
		Tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan	Tingkat tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan	
			Tingkat kesehatan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan	

		Usaha mental dalam bekerja	Tingkat usaha mental dalam bekerja	
			Tingkat usaha mental yang dilakukan untuk menyempurnakan hasil kerja	
	Beban Tekanan Psikologis	Resiko Pekerjaan	Perasaan tidak aman secara psikologis yang dirasakan ketika bekerja	Ordinal
			Perasaan tidak aman yang berhubungan dengan lingkungan kerja	
		Frustrasi pada saat bekerja	Perasaan frustrasi dalam mengerjakan pekerjaan	
			Perasaan rendah diri yang dirasakan ketika bekerja	
			Perasaan tersinggung yang dirasakan ketika bekerja	
		Kebingungan dalam mengerjakan tugas	Tingkat menguasai skill dalam mengerjakan tugas	

		Tingkat menguasai materi dalam mengerjakan tugas
		Tingkat menguasai tugas yang diberikan

Tabel 3. 2 Operasionalisasi Stres Kerja (X₂)

Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala
Stres Kerja (X₂) “Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu tersebut dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting”. (Robbins & Judge,	Faktor Lingkungan	Ketidakpastian ekonomi	Tingkat Kekhawatiran adanya permasalahan perekonomian di Indonesia Tingkat kebutuhan lebih tinggi daripada penghasilan	Ordinal
		Ketidakpastian politik	Tingkat ketidakpastian politik dalam lingkungan pekerjaan Tingkat kekhawatiran yang dirasakan karena adanya situasi politik yang tidak pasti	
		Perubahan teknologi	Tingkat perubahan teknologi dalam bekerja	

	Faktor Pribadi	Permasalahan keluarga	Tingkat permasalahan dalam keluarga yang mengganggu pekerjaan	Ordinal		
			Tingkat keharmonisan keluarga			
		Ekonomi	Tingkat ekonomi karyawan		Ordinal	
			Tingkat kesejahteraan karyawan			
		Kepribadian	Tingkat kepribadian seseorang			Ordinal
			Tingkat lingkungan dalam mempengaruhi kepribadian seseorang			

Tabel 3. 3 Operasionalisasi Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja (Y) “Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan atau aktivitas karyawan yang dicapai selama periode tertentu. Kinerja karyawan dapat dikatakan juga sebagai pencapaian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu yang telah ditentukan”. (Bernardin & Russell, 2013)	<i>Quality</i>	Kualitas kerja Karyawan	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan	Ordinal
			Tingkat ketelitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	
	<i>Quantity</i>	Perolehan kerja Karyawan	Tingkat perolehan target kerja karyawan	Ordinal
			Tingkat hasil kerja karyawan	
	<i>Timeliness</i>	Pemanfaatan waktu	Tingkat efesiensi pemanfaatan waktu kerja	Ordinal
			Tingkat keefektifan penggunaan jumlah jam kerja karyawan	
	Tepat waktu	Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan		

			Tingkat ketepatan waktu dalam pemberian tugas	
	<i>Cost-Effectiveness</i>	Pemeliharaan fasilitas perusahaan	Tingkat pemeliharaan fasilitas perusahaan oleh karyawan	Ordinal
			Tingkat penggunaan fasilitas perusahaan oleh karyawan	
		Penggunaan fasilitas perusahaan	Tingkat efisiensi penggunaan fasilitas perusahaan	
			Tingkat menyelesaikan pekerjaan dengan bantuan teknologi	
<i>Need For Supervision</i>	Sikap mandiri bekerja	Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya tanpa bantuan rekan kerja	Ordinal	

			Tingkat karyawan menyelesaikan pekerjaannya tanpa supervisi	
	<i>Interpersonal Impact</i>	Disiplin kerja	Tingkat disiplin dalam bekerja	Ordinal
			Tingkat karyawan dalam mematuhi peraturan di perusahaan	
		Kerja sama antar karyawan	Tingkat kerja sama antar karyawan	
			Tingkat keberhasilan pekerjaan dengan kerja sama antar karyawan	

Tabel 3. 4 Operasionalisasi Motivasi Kerja (M)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (M) “Motivasi berprestasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan baik dan tidak hanya demi pengakuan sosial, tetapi untuk mencapai prestasi maksimal dengan dorongan motivasi yang dominan”. McClelland dalam Hasibuan (2016)	Kebutuhan Pencapaian (<i>Need for achievement</i>)	Dorongan untuk berprestasi	Tingkat semangat karyawan untuk meningkatkan prestasinya	Ordinal
			Tingkat semangat karyawan melakukan persaingan untuk meraih prestasi	
		Berani mengambil resiko	Tingkat keinginan karyawan berani dalam mengambil resiko pekerjaan	
			Tingkat keinginan karyawan menetapkan tujuan yang sulit dijangkau	
		Timbal balik	Tingkat keinginan karyawan dalam mendapatkan timbal balik dari rekan kerjanya	
			Tingkat keinginan karyawan mendapatkan timbal balik dari perusahaan	

	Kebutuhan kekuatan	Mempengaruhi dan mengendalikan orang lain	Tingkat keinginan karyawan dalam memberi arahan kepada orang lain dalam pekerjaannya	Ordinal
	(Need for power)		Tingkat keinginan karyawan dalam memengaruhi orang lain untuk mengikuti dirinya.	
		Berperan aktif dalam organisasi	Tingkat keaktifan karyawan dalam organisasi.	
			Tingkat keinginan karyawan untuk berkeja menjadi lebih baik dalam bidangnya	
		Perasaan senang dalam berkerja	Tingkat keinginan karyawan merasa senang ketika mendapatkan kesempatan untuk dikenal secara luas	
	Tingkat perasaan karyawan ketika memiliki kesempatan untuk memegang kendali di dalam sebuah organisasi			

	Kebutuhan Hubungan (need for affiliation).	Hubungan interpersonal	Tingkat keinginan karyawan untuk bekerja di dalam team	Ordinal
			Tingkat keinginan karyawan memiliki	

			hubungan yang harmonis dengan rekan kerja di dalam perusahaan	
		Kerjasama	Tingkat keinginan karyawan untuk dihormati dan dihargai oleh rekan kerja.	
			Tingkat keinginan karyawan untuk berkerja sama dengan rekan kerja	

3.4 Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti atau pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari perusahaan melalui wawancara ataupun penyebaran kuesioner kepada karyawan PT.Dua Pena Selaras

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti atau pengumpul data. Sumber data sekunder ini diperoleh dari berbagai sumber seperti dokumen perusahaan, buku, jurnal, artikel dan data informasi lainnya yang berhubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan beberapa teknik untuk mengumpulkan data yaitu :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung kepada karyawan PT.Dua Pena Selaras menggunakan cara:

2. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti memberikan pertanyaan kepada salah satu atau beberapa karyawan yang bertujuan untuk menggali dan mendapatkan informasi dari responden yang tidak dapat diperoleh melalui kuesioner.

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan

tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

b. **Studi Kepustakaan (Library Research)**

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber seperti referensi, jurnal, kepustakaan, buku, laporan, dan literatur lain yang mempunyai

hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja, Stres Kejadian Kinerja Karyawan untuk memperoleh data-data yang dapat digunakan dalam penelitian ini.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Dua Pena Selaras sebanyak 52 karyawan.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel merupakan bagian dari karakteristik dalam populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian. Sampel yang diambil harus mewakili seluruh populasi yang adasehingga sampel tersebut dapat berguna dan merepresentatifkan dari total keseluruhan populasi tersebut.

3.5.3 Teknik Sampling

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah metode Nonprobability Sampling dengan Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian maka seluruh populasi yang berjumlah sebanyak 52 orang merupakan responden yang akan diteliti dalam penelitian ini.

3.6 Uji Validitas dan Reabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji sejauh mana ketepatan instrument yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Sebuah instrumen yang dapat mengukur data dari variabel dan mengukurnyasecara tepat dapat dikatakan valid Arikunto (2016).

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner. Sebelum menyebarkan kuesioner kepada responden, peneliti akan melakukan uji coba instrumen kuesioner kepada sebagian para responden sehingga jika terdapat beberapa pertanyaan atau pernyataan yang tidak relevan dapat dihilangkan. Dalam melakukan uji validitas, skor disetiap item akan dikorelasikan dengan skor total, nilai X sebagai skor item dan nilai Y dipandang sebagai skor total. Setelah mendapatkan indeks validitas dari setiap item maka akan diketahui item mana yang tidak memenuhi syarat dan ditinjau kembali berdasarkan validitasnya.

Uji validitas yang akan dilakukan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* oleh Kark Pearson. Berikut rumus korelasi *Pearson Product Moment* yang digunakan:

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

(Arikunto, 2016)

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- X = Skor tiap butir angket dari tiap responden
- Y = Skor total
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

Raza Farhan Dendri, 2023

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) dinyatakan valid dan layak sebagai item dalam angket penelitian. Sebaliknya, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid item tersebut.

Tabel 3. 5 Tabel Interpretasi Besarnya Nilai r

Besarnya Nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
0,600 - 0,800	Tinggi
0,400 - 0,600	Sedang
0,200 - 0,400	Rendah
0,000 – 0,400	Sangat Rendah

Sumber: (Arikunto, 2016)

- Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dari prestasi yang sama.
- Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :

Nilai t dibandingkan dengan harga tabel dengan $dk = n - 2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal tersebut valid

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka soal tersebut tidak valid

Setelah itu, dilakukan penyebaran kuesioner dan diberikan kepada 20 orang pegawai PT Dua Pena Selaras untuk menguji setiap pertanyaan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product for service Solution*) 26.0 For windows. Adapun hasil dari uji validitas kuesioner sebagai berikut :

Raza Farhan Dendri, 2023

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Beban Kerja)

No Bulir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	0,602	0,444	Valid
2.	0,200	0,444	Tidak Valid
3.	0,612	0,444	Valid
4.	0,612	0,444	Valid
5.	0,728	0,444	Valid
6.	0,241	0,444	Tidak Valid
7.	0,773	0,444	Valid
8.	0,137	0,444	Tidak Valid
9.	0,696	0,444	Valid
10.	0,045	0,444	Tidak Valid
11.	0,607	0,444	Valid
12.	0,792	0,444	Valid
13.	0,871	0,444	Valid
14.	0,792	0,444	Valid
15.	0,745	0,444	Valid
16.	0,815	0,444	Valid
17.	0,867	0,444	Valid
18.	0,094	0,444	Tidak Valid
19.	0,487	0,444	Valid
20.	0,102	0,444	Tidak Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No Bulir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	0,378	0,444	Tidak Valid

2.	0,842	0,444	Valid
3.	0,794	0,444	Valid
4.	0,680	0,444	Valid
5.	0,571	0,444	Valid
6.	0,503	0,444	Valid
7.	0,437	0,444	Tidak Valid
8.	0,649	0,444	Valid
9.	0,564	0,444	Valid
10.	0,318	0,444	Tidak Valid
11.	0,414	0,444	Tidak Valid
12.	0,556	0,444	Valid
13.	0,280	0,444	Tidak Valid
14.	0,463	0,444	Valid
15.	0,535	0,444	Valid
16.	0,644	0,444	Valid
17.	0,749	0,444	Valid
18.	0,318	0,444	Tidak Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Variabel M (Motivasi)

No Bulir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	0,468	0,444	Valid
2.	0,535	0,444	Valid
3.	0,552	0,444	Valid
4.	0,648	0,444	Valid
5.	0,427	0,444	Tidak Valid
6.	0,474	0,444	Valid

Raza Farhan Dendri, 2023

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

7.	0,654	0,444	Valid
8.	0,625	0,444	Valid
9.	0,584	0,444	Valid
10.	0,033	0,444	TidakValid
11.	0,346	0,444	Tidak Valid
12.	0,517	0,444	Valid
13.	0,388	0,444	Tidak Valid
14.	0,514	0,444	Valid
15.	0,095	0,444	Tidak Valid
16.	0,551	0,444	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Uji validitas penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada setiap item pertanyaan atau pernyataan maka item tersebut dinyatakan valid untuk item yang tidak valid dapat di hilangkan dari kuesioner yang nanti akan disebar. Setelah itu pertanyaan atau pernyataan yang sudah diperbaiki dapat digunakan sebagai alat ukur atas apa yang akan diukur

3.6.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan dan konsistensi alat pengumpul data dalam mengungkap gejala kelompok individu pada pelaksanaan waktu yang berbeda. Angket dinyatakan reliabel karena konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur subjek dengan hasil yang tidak berbeda jauh Arikunto (2016). Reliabilitas sebagai koefisien dinyatakan dalam bentuk angka, nilai angka koefisien yang tinggi dapat diartikan sebagai reliabilitas yang tinggi. Tujuan reliabilitas merupakan memberikan kepercayaan terhadap instrument yang berguna sebagai alat pengumpul data.

Koefisien *Alpha Cronback* ($C\alpha$) merupakan statistik yang sering dipakai untuk melakukan uji reliabilitas instrument penelitian. Instrumen penelitian

dengan koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,60 dapat diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

$$ca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2}$$

Keterangan :

$C\alpha$ = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir soal

σ^2 = Varians total

Sedangkan rumus varians nya yaitu :

$$\sigma^2 = \sum x^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}$$

Keterangan :

σ^2 = Varians

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N = Jumlah Responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
- 2) Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas software SPSS 26.0 for windows

Tabel 3. 9 Tingkat Reliabilitas berdasarkan nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reabilitas
0,00 – 0,20	Kurang reliabel
0,20 – 0,40	Agak reliabel
0,40 – 0,60	Cukup reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat reliabel

Sumber: Arikunto, 2016

Tabel 3. 10 Hasil Pengujian Realibilitas Variabel X1, X2, Y dan M

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Beban Kerja	0,860	0,70	Sangat Reliabel
2	Stress Kerja	0,868	0,70	Sangat Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,810	0,70	Sangat Reliabel
4	Motivasi	0,762	0,70	Reliabel

Berdasarkan hasil dari pengujian reliabilitas menggunakan *software* SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 26.0 for windows, skor reliabilitas r_{hitung} untuk variabel Beban Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan, dan Motivasi lebih besar daripada nilai r_{tabel} atau *alpha cronbach* $> 0,70$. Maka dapat diketahui bahwa keempat variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

3.7 Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Rancangan analisis data adalah bagian integral proses dari penelitian yang dimasukan baik dalambentuk tulisan atau tidak. Rancangan ini dibuat sebelum melakukan pengumpulan data dan pada saat merumuskan hipotesis. Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah dalam mengolah data sebagai berikut :

Raza Farhan Dendri, 2023

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. *Editing*, proses mengedit data mentah (*row data*) yang dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi konsistensi, kelengkapan dan kesesuaian data serta memperbaiki kesalahan yang dilakukan oleh responden. Pemeriksaan ini diperlukan untuk menguji hipotesis, selain itu untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian.
2. *Coding*, pemberian kode pada data yang bertujuan untuk menghitung bobot nilai setiap pertanyaan yang ada dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Pemberian bobotskor positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3- 4-5

Tabel 3. 11 Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat setuju /tinggi/ selalu	5
Setuju/ tinggi/ sering	4
Kurang setuju/sedang / kadang-kadang	3
Tidak setuju / rendah/ jarang	2
Sangat tidak setuju/ sangat rendah/ tidak pernah	1

3. *Tabulating*, memasukkan data ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap setelah menghitung hasil dari skor.

Tabel 3. 12 Tabel Rekapitulasi Data

Responden	Skor Item				Total
	1	2	...	N	
1					
2					
...					
N					

4. Analisis data, terdapat dua jenis analisis data yang akan dilakukan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

1) Analisis deskriptif, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor dari variabel X variabel Y dan Z serta kedudukannya, dengan cara prosedur sebagai berikut :

a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Keterangan :

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Skor Bulir

JR = Jumlah Responden

b. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus :

$$\sum Xi = X1 + X2 + X3 + \dots + Xn$$

Keterangan :

Xi = Jumlah Skor Hasil Angket Variabel X

$X1 - Xn$ = Jumlah Skor Angket Masing masing Responden

Tabel 3. 13 Kriteria Penafsiran Hasil Penelitian Kuesioner

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	20% - 36%	Sangat Rendah
2	>36% - 52%	Rendah
3	>52% - 68%	Sedang
4	>68% - 84%	Tinggi
5	>84% - 100%	Sangat Tinggi

c. Membuat daerah kategori kontinum

Hal ini dilakukan untuk melihat dan mengetahui bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, daerah kategori kontinum dibagi ke dalam tiga tingkatan yaitu rendah,

sedang dan tinggi dengan penjelasan sebagai berikut :

Tinggi : $ST \times JB \times JR$

Sedang : $SS \times JB \times JR$

Rendah : $SR \times JB \times JR$

Keterangan :

ST: Skor Tertinggi

SS : Skor Sedang

SR: Skor Rendah

JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi (M)

Setelah hasil dari perhitungan skor didapatkan, maka selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan kedalam garis kontinum. Selanjutnya membuat menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

$$R = \frac{\text{Skor kontinum tinggi} - \text{Skor kontinum rendah}}{5}$$

Maka selisih skor kontinum dapat ditentukan sebagai berikut:

$$R = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

- a. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat Rendah
- b. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Rendah
- c. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Sedang
- d. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Tinggi
- e. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat Tinggi

Tabel 3. 14 Kategori skala daerah kontinum

No	Skala	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,60	Rendah
3	2,61 – 3,40	Sedang
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono, 2017

- d. Menentukan daerah letak skor hasil penelitian pada garis kontinum dan menghitung posisi persentase terhadap skor maksimum yang mungkin dengan cara ($S/\text{Skor maksimum} \times 100\%$).
- 2) Analisis verifikatif, dilakukan untuk menjawab pertanyaan mengenai permasalahan pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan

prosedur menggunakan MSI atau *Method of Successive Interval*.

3.7.2 Analisis Korelasi

Langkah selanjutnya setelah data terkumpul adalah menghitung dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu Arikunto (2016). Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2), sedangkan variabel terikatnya yakni Kinerja Pegawai (Y). Penggunaan koefisien korelasi digunakan untuk menguji hubungan satu variabel bebas (X) terhadap (Y). Berikut adalah rumus yang dapat menentukan koefisien korelasi:

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = Skor tiap butir angket dari tiap responden

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y , nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas: $-1 < r < +1$. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif / korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y , dan begitu pula sebaliknya.

- a. Jika $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.

- b. Jika nilai $r = -1$ maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- c. Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel 3. 15 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menentukan apakah distribusi data pada variabel bebas atau variabel terikat mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan menggunakan metode p-plot dan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji normalitas memiliki dasar kriteria seperti berikut :

1. Jika hasil data tersebar sepanjang garis diagonal dan bergerak mengikuti dari sudut kiri bawah menuju sudut kanan atas, maka dapat dikatakan data tersebut mengikuti distribusi normal.
2. Jika hasil data tersebar menjauhi garis diagonal dan bergerak tidak mengikuti pola diagonal, maka dapat dikatakan data tersebut tidak mengikuti distribusi normal.

Uji *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan untuk mengetahui apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Hasil pengujian dapat dinyatakan normal jika nilai signifikansi $> 0,05$, sedangkan data akan dianggap tidak normal jika nilai signifikansi $< 0,05$.

3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan dalam variansi residual antara pengamatan satu dan pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan scatter plot untuk mengetahui keberadaan heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.7.3.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2016) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Seharusnya model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel independen. *Tolerance* dapat digunakan untuk mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai umum yang dipakai dalam uji adalah $Tolerance > 0,1$ atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

3.7.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Koefisien jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel yang bertujuan untuk mengungkap pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen)

3.7.4.1 Analisis Jalur Tahap 1

Menurut Sugiyono (2013) analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel mediasi.

Analisis ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX1 + bX2 + e$$

Keterangan:

Y: Kinerja Karyawan

a: Konstanta

b : Koefisien Regresi

X1: Beban Kerja

X2: Sress Kerja

e: Error

3.7.4.1 Analisis Jalur Tahap 2

Analisis ini untuk mengetahui tentang pengaruh Kinerja Karyawan (Y) terhadap Motivasi Kerja (Z) dengan bentuk persamaannya sebagai berikut :

$$Z = a + bY + e$$

Keterangan:

Z : Motivasi Kerja

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

Y : Kinerja Karyawan

e : error

Pengaruh Beban kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja memiliki bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Z = a + bX1 + bX2 + (bY X1 X2 bZ) + e$$

Keterangan:

Z : Motivasi Kerja

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

Raza Farhan Dendri, 2023

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Y : Kinerja Karyawan

e : error

3.7.5 Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t)

Langkah terakhir dari analisis data yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat menggunakan rumus uji F berikut ini:

$$f_h = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1 - R^2)(n - 1 - k)}$$

Keterangan

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $dk = (n - k - 1)$
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dituliskan sebagai berikut:

Hipotesis pertama

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Motivasi

Raza Farhan Dendri, 2023

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$H_1 : \rho \geq 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara Beban Kerja terhadap Motivasi

Hipotesis Kedua

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_1 : \rho \geq 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis Ketiga

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_1 : \rho \geq 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Keempat

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Stress Kerja terhadap Motivasi

$H_1 : \rho \geq 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara Stress Kerja terhadap Motivasi

Hipotesis Kelima

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

$H_1 : \rho \geq 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Keenam

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel mediasi

$H_1 : \rho \geq 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel mediasi

Hipotesis Ketujuh

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Stress Kerja terhadap

Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel mediasi

H1 : $\rho \geq 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel mediasi

Hipotesis Kedelapan

H0 : $\rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel mediasi

H1 : $\rho \geq 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel mediasi

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara parsial penulis menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji t) sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t= Distribusi

r= Koefisien korelasi product moment

n= banyaknya data

Dengan demikian dalam pengambilan keputusan untuk hipotesis dengan kriteria sebagai berikut:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $N - 2$
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H1 diterima dan H0 ditolak
- Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H0 diterima dan H1 ditolak