

BAB III

OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan perilaku organisasi mengenai pengaruh stress dan beban kerja terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai. Variabel penelitian adalah adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:68). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel *manifest*, variabel *intervening*, dan variabel laten. Menurut Santoso (2011:7) variabel laten merupakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung kecuali dengan satu atau lebih variabel *manifest*, variabel *manifest* adalah variabel yang digunakan untuk menjelaskan suatu variabel laten. Menurut Ghozali (2018:9) variabel *intervening* merupakan variabel antara atau *mediating* yang fungsinya memediasi hubungan antara variabel.

Variabel *manifest* dalam penelitian ini adalah stress kerja (X_1) yang memiliki beberapa dimensi diantaranya: tekanan kerja, konflik, dan ambiguitas peran, serta beban kerja (X_2) dengan dimensinya yang terdiri dari: beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Y) yang terdiri dari beberapa dimensi yaitu: kebutuhan akan pencapaian, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Variabel laten dalam penelitian ini adalah kinerja kerja (Z) yang terdiri dari beberapa dimensi yaitu: konsistensi, kerja sama, koordinasi, integritas, kejujuran, dan kepatuhan.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. SUCOFINDO Cirebon Jawa Barat, yang berlokasi di Jl. Dr. Sudarsono No. 46, Kecamatan Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat 45134, yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang jasa inspeksi, pengujian, sertifikasi, pelatihan dan konsultasi. Penelitian ini dilakukan dalam waktu satu tahun, mulai dari Juli 2023 hingga Juli 2024.

3.2 Jenis dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2019) tergolong pada jenis penelitian berdasarkan tingkat eksplanasi. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri (Sugiyono, 2019). Menurut Neuman (2014), penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk “melukis gambar” menggunakan kata-kata atau angka, serta untuk menyajikan profil, klasifikasi jenis, atau garis besar langkah-langkah untuk menjawab pertanyaan seperti siapa, kapan, di mana, dan bagaimana. Tujuan dari penelitian deskriptif ini yaitu untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh stress dan beban kerja terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai PT. SUCOFINDO Cirebon.

Penelitian verifikatif didefinisikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019:55). Tujuan penelitian verifikatif dalam penelitian ini adalah untuk menguji kebenaran dari sebuah hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, mengenai pengaruh stress dan beban kerja terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai PT. SUCOFINDO Cirebon Jawa Barat.

3.2.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah penelitian terhadap kajian empiris untuk mengumpulkan, menganalisa, dan menampilkan data dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur, dan percobaan terkontrol (Sukmadinata, 2016). Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menggunakan model sistematis, teori, dan atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena (Ahyar, 2020).

3.2.3 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah proses bergerah dari konstruk definisi konseptual ke kegiatan atau tindakan spesifik yang memungkinkan peneliti untuk mengamati secara empiris (Neuman, 2014). Menurut Sugiyono (2019:221) operasionalisasi variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini terdiri dari variabel *manifest* (X), variabel penghubung atau *intervening* (Y), dan variabel laten (Z). Variabel *manifest* adalah variabel yang digunakan untuk menjelaskan suatu variabel laten (Santoso, 2011). Variabel *manifest* yang diteliti dalam penelitian ini yaitu stress kerja (X_1) dan beban kerja (X_2).

Variabel penghubung atau *intervening* merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2017:62). Menurut Ghozali (2018:9) variabel *intervening* merupakan variabel antara atau mediating yang fungsinya memediasi hubungan antara variabel. Variabel *intervening* dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja (Y).

Menurut Santoso (2011:7) variabel laten merupakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung kecuali dengan satu atau lebih variabel *manifest*. Variabel laten dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai (Z).

Berdasarkan objek penelitian dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stress kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) sebagai variabel *manifest* (X), motivasi kerja sebagai variabel penghubung atau *intervening* (Y), dan kinerja pegawai sebagai variabel laten (Z). Penjabaran operasionalisasi dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel sebagai berikut.

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6
Stress Kerja (X_1)	Tekanan kerja	Tanggung jawab yang	Adanya tanggung jawab yang diberikan	Ordinal	1
	Situasi yang dialami	yang			

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
1	2	3	4	5	6	
Stres kerja merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins & Judge, 2015)	karyawan yang disebabkan oleh tuntutan kerja yang dihadapi	terlalu banyak	kepada pegawai terlalu banyak	Ordinal	2	
		Atasan memberikan tekanan atas pekerjaan	Adanya tekanan atas pekerjaan dari atasan kepada pegawai			
	Konflik Kerja	Proses yang dimulai ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya telah mempengaruhi secara negatif atau akan berpengaruh secara negatif terhadap segala sesuatu hal yang dipedulikan oleh pihak pertama	Perbedaan latar belakang budaya pegawai	Adanya perselisihan akibat perbedaan latar belakang budaya	Ordinal	3
			Miskomunikasi antar rekan kerja	Adanya miskomunikasi antar rekan kerja		
	Ambiguitas peran	Peran tidak secara jelas dipahami dan karyawan tidak yakin apa yang harus dilakukan	Penguasaan terhadap tugas yang diberikan	Adanya kemampuan pegawai dalam menguasai tugas yang diberikan	Ordinal	5
			Keberagaman pekerjaan	Adanya keberagaman pekerjaan yang diberikan kepada pegawai		
	Beban Kerja (X₂)		Waktu yang	Ketercukupan waktu	Ordinal	7

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6
Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Tarwaka, 2011)	Beban waktu (<i>time load</i>)	disediakan dalam menyelesaikan pekerjaan	yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan		
	Beban waktu menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring tugas atau kerja.	Atasan melakukan monitoring atas pekerjaan	Adanya pengawasan dari atasan atas pekerjaan yang dilakukan pegawai	Ordinal	8
	Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>)	Kesadaran akan kesehatan mental di tempat kerja	Adanya kesadaran akan kesehatan mental dalam bekerja	Ordinal	9
		Konsentrasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan	Kemampuan untuk berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	10
	Beban tekanan psikologis (<i>psychological stress load</i>)	Resiko untuk dikeluarkan dari perusahaan	Adanya resiko di-PHK oleh perusahaan setiap saat	Ordinal	11
	Menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi	Frustrasi dalam menjalankan pekerjaan	Adanya frustrasi yang dirasakan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	12
Motivasi Kerja (Y)	Kebutuhan akan pencapaian	Bekerja berorientasi pada hasil	Kemampuan pegawai bekerja	Ordinal	13

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
1	2	3	4	5	6	
Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2015: 127).	Dorongan untuk berprestasi	Bekerja berorientasi pada kualitas	berorientasi pada hasil Kemampuan pegawai bekerja berorientasi pada kualitas	Ordinal	14	
		Kebutuhan akan kekuasaan	Memiliki kemampuan memimpin kelompok kerja	Ordinal	15	
	Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya	Kebutuhan akan afiliasi	Mampu memberikan arahan kepada rekan kerja	Kemampuan pegawai memimpin kelompok kerja Kemampuan pegawai dalam memberikan arahan kepada rekan kerja	Ordinal	16
			Keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat	Terjalin hubungan baik antar pegawai Terjalin hubungan baik antara pegawai dengan atasan	Ordinal	17
	Kinerja (Z) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk	Konsistensi Mengacu pada kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dengan tingkat keberlanjutan yang tinggi dan	Tidak mudah mengubah keputusan	Kemampuan pegawai berteguh pada keputusan yang telah dibuat	Ordinal	19
			Konsisten terhadap keputusan atasan	Kemampuan pegawai menjalankan pekerjaan	Ordinal	20

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
1	2	3	4	5	6	
suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2016).	selalu berpegang teguh pada kemampuan dirinya		sesuai dengan keputusan atasan			
	Kerja sama	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja	Kemampuan pegawai bekerja sama dengan rekan kerja	Ordinal	21	
	Mengukur bagaimana pegawai berkomunikasi dengan atasan, menerima perintah dan menjalankannya, serta berkolaborasi dengan rekan kerja dalam sebuah tim kerja demi mencapai hasil kerja yang maksimal		Mampu berdiskusi dengan rekan kerja mengenai masalah pekerjaan	Kemampuan pegawai dalam berdiskusi dengan rekan kerja mengenai masalah dalam pekerjaan	Ordinal	22
	Koordinasi	Berkoordinasi dengan atasan	Adanya koordinasi dengan atasan	Ordinal	23	
	Mengacu pada berbagai aktivitas yang dikerjakan dengan tujuan untuk mengintegrasikan tujuan serta rencana kerja yang sudah ditetapkan		Berkoordinasi dengan rekan kerja	Adanya koordinasi dengan rekan kerja	Ordinal	24
	Integritas	Menaati semua aturan perusahaan	Menaati semua aturan perusahaan	Kemampuan pegawai dalam menaati semua aturan perusahaan	Ordinal	25
	Mengacu pada perbuatan yang beretika dan terpuji yang dilakukan pegawai, sesuai dengan etika moral dan		Bersikap sopan di lingkungan kerja	Pegawai bersikap sopan di lingkungan kerja	Ordinal	26

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6
	prinsip perusahaan		lingkungan kerja		
	Kejujuran	Berani mengakui kesalahan	Pegawai berani mengakui kesalahan	Ordinal	27
	Mengukur bagaimana pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan dan tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya	Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan	Pegawai melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan	Ordinal	28
	Kepatuhan	Menggunakan seragam sesuai aturan perusahaan	Pegawai menggunakan seragam kerja sesuai aturan perusahaan	Ordinal	29
	Kesanggupan pegawai untuk mematuhi segala peraturan, mengerjakan pekerjaan yang diberikan, serta menjalankan perintah	Datang tepat waktu	Kemampuan pegawai datang tepat waktu ke tempat kerja	Ordinal	30

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Sumber data primer menurut Sugiyono (2019) adalah sumber data yang memberikan akses langsung kepada pengumpul data. Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan akses data kepada pengumpul data. Menurut Sekaran & Bougie (2016) data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk analisis selanjutnya guna mencari solusi terhadap masalah yang diteliti. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan tidak dikumpulkan langsung oleh peneliti. Menurut Malhotra (2015) data primer yaitu data yang berasal dari peneliti, khusus untuk mengatasi

masalah penelitian. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan untuk tujuan lain selain masalah yang ditangani dan terdiri dari dua jenis yaitu data sekunder internal dan eksternal. Data internal adalah data yang dihasilkan dalam organisasi yang penelitian sedang dilakukan. Data eksternal adalah data yang dihasilkan oleh sumber di luar organisasi.

Sumber data primer diperoleh melalui hasil survei. Sumber data sekunder diperoleh dari data-data Departemen Sumber Daya Manusia PT. SUCOFINDO Cirebon, jurnal-jurnal ilmiah, internet, data perusahaan, dan berbagai sumber informasi lainnya. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat lebih jelas pada Tabel 3.2.

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No.	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Data hasil wawancara dengan Manajer HRD PT. SUCOFINDO Cirebon dan beberapa pegawai mengenai stress kerja dan beban kerja	Primer	Manajer HRD dan beberapa pegawai PT. SUCOFINDO Cirebon
2	Data rekapitulasi absensi pegawai PT. SUCOFINDO Cirebon	Sekunder	Manajer HRD PT. SUCOFINDO Cirebon
3	Data penilaian kinerja PT. SUCOFINDO Cirebon	Sekunder	Manajer HRD PT. SUCOFINDO Cirebon
4	Data penilaian individu kinerja pegawai PT. SUCOFINDO Cirebon	Sekunder	Manajer HRD PT. SUCOFINDO Cirebon
5	Data <i>turnover</i> pegawai PT. SUCOFINDO Cirebon	Sekunder	Manajer HRD PT. SUCOFINDO Cirebon
6	Tanggapan responden terhadap variabel stress kerja	Primer	Kuesioner
7	Tanggapan responden terhadap variabel beban kerja	Primer	Kuesioner
8	Tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja pegawai	Primer	Kuesioner
9	Tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai	Primer	Kuesioner

Sumber: Hasil pengolahan data (2024)

3.2.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampel

3.2.5.1 Populasi

Populasi adalah total dari semua elemen yang terbagi dalam beberapa seperangkat karakteristik. Tujuan dari sebagian besar proyek riset adalah untuk

memperoleh informasi tentang karakteristik suatu populasi dengan cara mengambil sensus ataupun sampel (Malhotra, 2015). Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Menurut Handayani (2020) populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti.

Populasi perlu diidentifikasi secara tepat dan akurat sejak awal penelitian. Populasi yang tidak diidentifikasi dengan baik, memungkinkan akan menghasilkan sebuah kesimpulan penelitian yang keliru. Hasil penelitian tersebut kemungkinan tidak akan memberikan informasi yang relevan karena tidak tepatnya penentuan populasi (Hermawan, 2006:143). Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitian. Berdasarkan pengertian mengenai populasi, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. SUCOFINDO Cirebon Jawa Barat yang berjumlah 45 orang.

3.2.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Penentuan pengambilan sampel yang kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana, sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana, dan besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang resikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik (Arikunto, 2008: 116).

Menurut Sugiyono (2017:85) pengertian dari *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua populasi dijadikan sensus. Karena jumlah populasi kurang dari 100, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dengan

mengambil seluruh jumlah karyawan PT. SUCOFINDO Cirebon yang berjumlah 45 orang.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data berkaitan dengan cara bagaimana peneliti memperoleh data (Azwardi, 2018). Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data penelitian. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan beberapa teknik untuk mengumpulkan data, diantaranya:

1. **Observasi.** Observasi atau pengamatan merupakan sesuatu teknik atau cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan kegiatan yang berkaitan dengan variabel yang hendak diteliti. Observasi dapat dilakukan secara partisipatif (pengamat ikut serta didalam kegiatan yang berlangsung), ataupun non-partisipatif (pengamat tidak ikut serta dalam kegiatan, dia hanya berperan mengamati kegiatan). Observasi meliputi segala hal yang menyangkut pengamatan aktivitas atau kondisi perilaku maupun non-perilaku (Sanusi, 2017).
2. **Wawancara.** Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2017). Teknik wawancara dilakukan dengan tanya jawab secara langsung kepada pihak yang berwenang dengan tujuan mendapatkan informasi mengenai tingkat stress kerja dan gambaran beban kerja pegawai PT. SUCOFINDO Cirebon. Keterangan yang diberikan dapat dijadikan data dan kemudian dicatat secara garis besar, sekaligus dipergunakan sebagai pedoman selama berlangsungnya wawancara.
3. **Kuesioner.** Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, kuesioner yang disebarkan kepada responden mengemukakan beberapa

pernyataan yang mencerminkan indikator pada variabel stress dan beban kerja terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai. Responden akan memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang tepat.

4. Dokumentasi berupa catatan yang sudah berlalu. Dalam penelitian ini mengkaji catatan atau laporan tahunan dari berbagai perusahaan sejenis yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan sehingga terdapat bukti yang sesuai dengan tujuan (Sugiyono, 2013).

3.2.6 *Method of Successive Interval (MSI)*

Teknik pengolahan data dari kuesioner yang telah diisi oleh responden dengan menentukan batas skala dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh responden. Setiap alternatif jawaban akan diberi skor dengan angka 5,4,3,2, dan 1 jika jawaban dianggap positif, dan sebaliknya, 1,2,3,4, dan 5 jika jawaban dianggap negatif. Pengukuran ini dilakukan pada pernyataan yang tertutup dan berskala ordinal.

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penetapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)* dengan langkah-langkah berikut.

- a. Perhatikan setiap item.
- b. Untuk setiap item, tentukan berapa banyak orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi.
- c. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, hitung proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan membantu frekuensi (f) dengan jumlah responden.
- d. Berdasarkan proporsi setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban
- e. Menghitung nilai batas z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban.
- f. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

- g. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + (I + |NS_{min}|)$$

Keterangan:

Y = Nilai Transformasi

NS = Nilai Skala

Selanjutnya akan ditentukan data variabel bebas dengan variabel terikat, kemudian ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut

3.2.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Data yang telah diperoleh dari responden perlu diuji untuk menentukan mutu dari hasil penelitian. Tahap pengujian validitas dan reliabilitas perlu dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu instrumen pengumpulan data yang akan disebar. Kebenaran data dapat dilihat dari instrumen pengumpulan data. Instrumen penelitian dapat dikatakan baik jika memenuhi dua syarat penting, yaitu valid dan reliabel.

Menurut Sugiyono (2013: 348) pengujian validitas pada instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya pada objek penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Validitas berkaitan dengan ketepatan penggunaan indikator untuk menjelaskan arti konsep yang sedang diteliti. Sementara itu, reliabilitas berkaitan dengan konsistensi suatu indikator (Priyono, 2016:86). Pengujian validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan alat bantu program SPSS 26.0 *for windows*.

3.2.8.1 Pengujian Validitas

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara stress kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) serta implikasinya pada kinerja pegawai (Z) dengan memaparkan data yang telah diperoleh melalui angket berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden. Data yang telah terkumpul dari responden penelitian dapat digunakan apabila data tersebut memiliki instrumen dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:125).

Ananda Rizky Sekar Rani, 2024

PENGARUH STRESS DAN BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PT. SUCOFINDO CIREBON JAWA BARAT

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

Tujuan dilakukannya uji validitas adalah untuk mengetahui item angket yang valid dan yang tidak valid, serta mencari korelasi antara setiap item pernyataan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran interval. Tingkat validitas suatu instrumen dapat diukur dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2017:367)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien validitas item yang dicari

x_i = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

y_i = Skor total item instrumen

$\sum x_i$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y_i$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x_i^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y_i^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

n = Jumlah responden

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut.

1. Nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel}
2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid
3. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui tingkat kelayakan suatu instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Teknik yang digunakan dalam menghitung dan menganalisis hasil ini yaitu dengan membandingkan korelasi yang terjadi antara skor yang valid dengan skor yang tidak valid. Variabel yang akan diuji validitasnya berasal dari instrumen Stress Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), Motivasi Kerja (Y), dan Kinerja (Z) dengan jumlah pernyataan untuk variabel X_1 sebanyak 6 item, variabel X_2 sebanyak 6 item, untuk item pernyataan variabel Y berjumlah 6 item, dan untuk

item pernyataan variabel Z berjumlah 12 item. Berdasarkan kuesioner yang diuji pada 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df) = n-2, didapat $df = 30-2 = 28$, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Hasil pengujian validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut.

TABEL 3.3
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS STRESS KERJA (X1)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Tekanan Kerja				
1	Saya diberikan tanggung jawab yang banyak oleh atasan	0,664	0,361	Valid
2	Saya mendapatkan tekanan atas pekerjaan	0,725	0,361	Valid
Konflik Kerja				
3	Adanya perselisihan akibat perbedaan latar belakang budaya	0,618	0,361	Valid
4	Saya mengalami miskomunikasi dengan rekan kerja	0,600	0,361	Valid
Ambiguitas Peran				
5	Saya menguasai tugas yang diberikan`	0,642	0,361	Valid
6	Saya diberikan tugas yang beragam	0,586	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 5

Tabel 3.3 menunjukkan hasil pengujian validitas dari stress kerja. Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrumen pada variabel stress kerja sebagai variabel X1 dinyatakan valid karena dapat dilihat bahwa r_{hitung} pada setiap item lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pada instrumen X1 valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel stress kerja. Berikut ini Tabel 3.4 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel beban kerja (X₂).

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS BEBAN KERJA (X2)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Beban Waktu				
7	Saya merasa cukup dengan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,782	0,361	Valid

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
8	Atasan melakukan pengawasan atas pekerjaan yang dilakukan pegawai	0,601	0,361	Valid
Beban Usaha Mental				
9	Saya menyadari pentingnya kesehatan mental dalam bekerja	0,718	0,361	Valid
10	Saya mampu berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,602	0,361	Valid
Beban Tekanan Psikologis				
11	Adanya resiko di-PHK oleh perusahaan setiap saat`	0,749	0,361	Valid
12	Saya mengalami frustrasi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,537	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3.4 dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrumen pada variabel beban kerja sebagai variabel X2 dinyatakan valid karena dapat dilihat bahwa r_{hitung} pada setiap item lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pada instrumen X2 valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel beban kerja. Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel motivasi kerja (Y).

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS MOTIVASI KERJA (Y)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Kebutuhan Akan Pencapaian				
13	Saya bekerja berorientasi pada hasil	0,697	0,361	Valid
14	Saya bekerja berorientasi pada kualitas	0,697	0,361	Valid
Kebutuhan Akan Kekuasaan				
15	Saya memiliki kemampuan memimpin kelompok kerja	0,826	0,361	Valid
16	Saya mampu memberikan arahan	0,707	0,361	Valid

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Kebutuhan Akan Pencapaian				
	kepada sesama rekan kerja			
Kebutuhan Akan Afiliasi				
17	Adanya hubungan baik yang terjalin antar rekan kerja`	0,591	0,361	Valid
18	Adanya hubungan baik yang terjalin antara pegawai dengan atasan	0,744	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3.5 dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrumen pada variabel motivasi kerja sebagai variabel Y dinyatakan valid karena dapat dilihat bahwa r_{hitung} pada setiap item lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pada instrumen Y valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel motivasi kerja. Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel kinerja pegawai (Z).

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA PEGAWAI (Z)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Konsistensi				
19	Saya tidak mudah mengubah keputusan yang telah dibuat dalam bekerja	0,766	0,361	Valid
20	Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan keputusan atasan	0,714	0,361	Valid
Kerja Sama				
21	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0,659	0,361	Valid
22	Saya mampu berdiskusi dengan rekan kerja mengenai masalah dalam pekerjaan	0,516	0,361	Valid
Koordinasi				
23	Saya melakukan koordinasi dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,574	0,361	Valid

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
24	Saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0,487	0,361	Valid
Integritas				
25	Saya menaati semua peraturan yang ada di perusahaan	0,725	0,361	Valid
26	Saya bersikap sopan di lingkungan kerja	0,661	0,361	Valid
Kejujuran				
27	Saya berani mengakui kesalahan	0,641	0,361	Valid
28	Saya melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan	0,563	0,361	Valid
Kepatuhan				
29	Saya menggunakan seragam kerja sesuai aturan perusahaan	0,754	0,361	Valid
30	Saya datang tepat waktu ke tempat kerja	0,426	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3.6 dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrumen pada variabel kinerja pegawai sebagai variabel Z dinyatakan valid karena dapat dilihat bahwa r_{hitung} pada setiap item lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pada instrumen Z valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel kinerja pegawai.

3.2.8.2 Pengujian Reliabilitas

Malhotra (2015) mendefinisikan reliabilitas sebagai sejauh mana suatu ukuran bebas dari kesalahan acak. Reliabilitas dinilai dengan cara menentukan hubungan antara skor yang diperoleh dari skala administrasi yang berbeda. Jika asosiasi tinggi, maka skala akan menghasilkan hasil yang konsisten sehingga dapat dikatakan reliabel. Reliabilitas merupakan tes tentang seberapa konsisten alat ukur mengukur konsep apapun yang diukurnya (Sekaran & Bougie, 2016). Uji realibilitas menurut Sugiyono (2017:130) ialah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu instrumen penelitian

dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak (Ghozali, 2018:45). Tingkat kepercayaan suatu data ditentukan oleh tingkat kepercayaan instrumen yang digunakan dalam penelitian, jika instrumen penelitian yang digunakan merupakan instrumen yang dapat dipercaya atau reliabel, maka data yang dihasilkan dari instrumen tersebut merupakan data yang dapat dipercaya (Sugiyono, 2013:172). Pengujian instrumen dilakukan dengan internal *consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown yakni sebagai berikut.

$$r_1 = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Sumber: Sugiyono (2002:190)

Keterangan:

r_1 = Reliabilitas seluruh instrumen

r_b = Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $\geq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $< r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Pengujian realibilitas tersebut menurut Sugiyono (2002:190) dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan genap.
2. Skor data dari tiap kelompok disusun sendiri dan kemudian skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya.

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2015:220) dikatakan reliabel bila item (r_i) $\geq r_{tabel}$. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 26 *for windows* dan pengujian kepada 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df) = $n-2$, didapat df

= $30-2 = 28$, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.7 berikut.

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	Stress Kerja	0,714	0,361	Reliabel
2	Beban Kerja	0,566	0,361	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,584	0,361	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,927	0,361	Reliabel

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.7 dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} setiap variabel $>$ r_{tabel} , hal tersebut menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas pada variabel stress kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel berdasarkan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.2.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan verifikatif. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara menorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2018:482). Analisis data dalam penelitian merupakan salah satu tahapan terpenting dan membutuhkan pengetahuan yang memadai untuk menangani data yang telah terkumpul sehingga dapat ditarik kesimpulan dari suatu penelitian. Hasil dari analisis data akan menjawab pertanyaan penelitian dan hipotesis penelitian (L. T. Handayani, 2023). Menurut Moleong (2017) analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk variabel yang bersifat kualitatif, sedangkan teknik analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistika. Penelitian ini menggunakan kuesioner berupa angket penelitian untuk mengukur variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Peneliti dapat melakukan analisis data setelah melakukan pengumpulan data melalui kuesioner. Tahapan analisis data menurut Siregar (2013:86) adalah sebagai berikut.

1. Pemeriksaan data (*editing*), yaitu dimana data mentah (*row data*) diperiksa dan melihat kesalahan-kesalahan data yang diberikan oleh pewawancara maupun oleh responden. Pemeriksaan ini menyangkut kelengkapan pengisian kuesioner secara keseluruhan dari awal hingga akhir. Tujuan dilakukannya pemeriksaan yaitu untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data, dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.
2. Pembuatan kode (*coding*), merupakan proses penghitungan bobot nilai pada setiap item menggunakan skala *likert* yang telah dirancang oleh peneliti.
3. Tabulasi (*tabulating*), yaitu suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi atau tabulasi hasil *scoring* yang dibagi ke dalam beberapa kategori. Kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel sederhana.
4. Analisis, yaitu metode yang digunakan dalam menjawab permasalahan dalam penelitian secara kuantitatif, analisis penelitian kuantitatif dengan metode analisis verifikatif.

Peneliti menganalisis 4 variabel, yaitu: stress kerja (X_1), beban kerja (X_2), motivasi kerja (Y), dan kinerja pegawai (Z). Topik yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh stress kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) serta implikasinya pada kinerja pegawai (Z). Penelitian ini menggunakan pengukuran data berskala ordinal, yang diperoleh dari kuesioner dan diolah menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi yang sangat positif sampai negatif (Sugiyono, 2014:132). Setiap pernyataan dari kuesioner berupa angket terdiri dari 5 kategori alternatif jawaban yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

TABEL 3.8
SKOR ALTERNATIF

Alternatif Jawaban	Setuju/Baik	Rentang Jawaban					Tidak Setuju/Tidak Baik
		←				→	
		5	4	3	2	1	
	Positif	5	4	3	2	1	Negatif

Sumber: Modifikasi dari Akdon dan Riduwan (2010:91)

3.2.9.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014:206). Analisis data yang tergolong statistik deskriptif, terdiri dari tabel, grafik, mean, median, modus, pengukuran variasi data, dan teknik statistik lain yang bertujuan hanya mengetahui gambaran atau kecenderungan data tanpa bermaksud melakukan generalisasi (Ananda & Fadhli, 2018:29).

Variabel yang akan dideskripsikan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis deskriptif antara lain:

1. Analisis deskriptif mengenai stres kerja yang terdiri dari tekanan kerja, konflik, dan ambiguitas peran.
2. Analisis deskriptif mengenai beban kerja yang terdiri dari beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis.
3. Analisis deskriptif mengenai motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*).
4. Analisis deskriptif mengenai kinerja pegawai yang terdiri dari konsistensi, kerja sama, koordinasi, integritas, kejujuran, dan kepatuhan.

Hasil perhitungan dapat dikategorikan berdasarkan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100% yang dapat dilihat pada Tabel 3.9 berikut ini..

TABEL 3.9
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1%-25%	Sebagian Kecil
3	26%-49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian Besar
6	76%-99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Muhammad Ali (1985:184)

$$\text{Nilai Indeks Maksimum} = \frac{\text{Skor Interval Tertinggi} \times \text{Jumlah Item Pertanyaan Setiap Dimensi}}{\text{Jumlah Responden}}$$

Ananda Rizky Sekar Rani, 2024

PENGARUH STRESS DAN BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PT. SUCOFINDO CIREBON JAWA BARAT

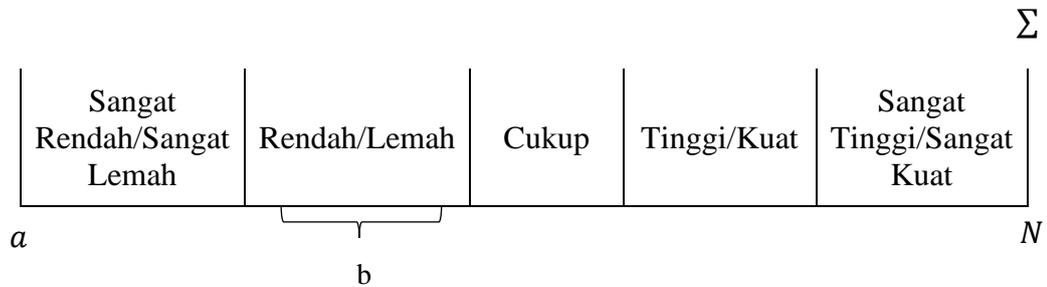
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Nilai Indeks Minimum = Skor Interval Terendah x Jumlah Item Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Jarak Interval = [Nilai Maksimum – Nilai Minimum] : Skor Interval

Persentase Skor = [(Total Skor) : Nilai Maksimum] x 100

Hasil perhitungan secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut.



Sumber: Sugiyono (2014:135)

GAMBAR 3.1
GARIS KONTINUM

Keterangan:

a: Skor minimum

b: Jarak interval

Σ: Jumlah perolehan skor

N: Skor ideal

Setiap pernyataan dalam angket penelitian akan diberikan skor untuk memudahkan proses penilaian dan proses analisis data. Rumus dalam menentukan skor 0-100% menggunakan rumus menurut Sugiyono (2014:94) berikut ini:

Nilai Indeks Maksimum = Skor Interval Tertinggi x Jumlah Item Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Nilai Indeks Minimum = Skor Interval Terendah x Jumlah Item Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Jarak Interval = [Nilai Maksimum – Nilai Minimum] : Skor Interval

Persentase Skor = [(Total Skor): Nilai Maksimum] x 100

3.2.9.2 Teknik Analisis Data Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh stress kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) serta implikasinya pada kinerja pegawai (Z). Penelitian ini menggunakan teknik analisa data *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square*

(PLS) merupakan metode analisis yang tidak didasarkan banyak asumsi (Wold, 1985). Data tidak harus memiliki jumlah sampel yang besar dan tidak harus berdistribusi *normal multivariate*. PLS dapat menunjukkan ada ataupun tidaknya hubungan antar variabel laten (Ghozali, 2014:7).

Analisis menggunakan PLS terdapat 5 tahapan yang masing-masing tahapannya akan berpengaruh terhadap tahapan selanjutnya, yaitu (1) konseptualisasi model, (2) menentukan metode analisis *algorithm*, (3) menentukan metode *resampling*, (4) menggambar diagram jalur, dan (5) evaluasi model (Ghozali & Latan, 2015:47). Berikut ini merupakan penjelasan dari masing-masing tahapan.

1. Konseptualisasi Model

Langkah pertama adalah konseptualisasi model. Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data, menentukan item pertanyaan yang merepresentasi suatu konstruk, uji validitas, uji reliabilitas, spesifikasi domain konstruk, dan menentukan skor pengukuran konstruk (Ghozali & Latan, 2015:48).

2. Menentukan Metode Analisis *Algorithm*

Metode analisis *algorithm* yang disediakan dalam PLS hanyalah *algorithm* PLS dengan 3 pilihan skema yaitu *centroid*, *factorial*, dan *path* atau *structural weighting*. Skema yang disarankan adalah *structural weighting* atau *path*. Langkah selanjutnya menentukan jumlah sampel, sampel minimal yang disarankan antara 30-100 kasus (Ghozali & Latan, 2015:51-52).

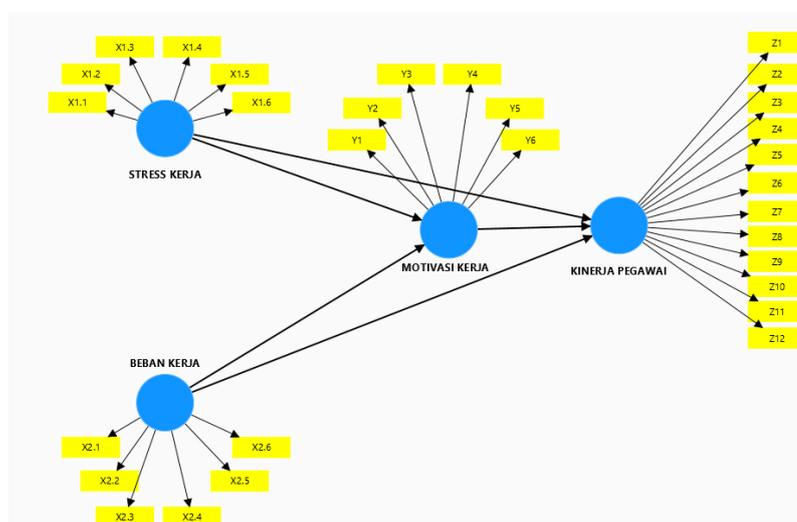
3. Menentukan Metode *Resampling*

Terdapat 2 metode yang digunakan untuk melakukan proses *resampling*, yaitu *jackknifing* dan *bootstrapping*. Metode *bootstrapping* lebih sering digunakan dalam model persamaan struktural. Program SmartPLS hanya menyediakan satu metode *resampling*, yaitu *bootstrapping* yang terdiri dari 3 skema, yaitu skema *no sign changes*, *individual sign changes*, dan skema *construct level changes* (Ghozali & Latan, 2015:51-52). *Construct level changes* merupakan skema yang disarankan oleh SmartPLS (*default*) karena skema ini memberikan asumsi yang tidak ketat sehingga T-statistik akan meningkat dengan menggunakan ukuran skor *loading* hubungan langsung antara indikator dan variabel latennya (Abdillah & Jogiyanto, 2015:209).

4. Menggambar Diagram Jalur

Penggambaran diagram jalur (*path diagram*) dilakukan dengan menggunakan prosedur *nomogram reticular action modeling* (RAM) berdasarkan pernyataan Falk & Miller (1992) dengan ketentuan sebagai berikut.

- Konstruk teoritikal yang menunjukkan variabel laten digambar dengan bentuk lingkaran.
- Variabel indikator digambar atau observed dengan bentuk kotak.
- Hubungan asimetri digambarkan dengan arah panah tunggal.
- Hubungan simetri digambarkan dengan arah panah *double* (Ghozali & Latan, 2015:53).



GAMBAR 3.2
DIAGRAM JALUR PENGARUH STRESS DAN BEBAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA
PADA KINERJA PEGAWAI

5. Evaluasi Model

Evaluasi model dilakukan dengan hasil pengukuran model yang dinilai melalui pengujian validitas dan realibilitas konstruk laten, dilanjutkan dengan pengujian signifikansi dan evaluasi model struktural untuk menguji pengaruh antar konstruk atau variabel (Ghozali & Latan, 2015:54).

Terdapat 2 model yang harus dianalisis dalam PLS, yaitu *outer model* (evaluasi model pengukuran) dan *inner model* (model struktural). Analisis data yang dilakukan penelitian ini menggunakan *software smartPLS* versi 4.0.

- Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model sering disebut juga *measurement model* atau *outer relation* mendefinisikan keadaan setiap blok indikator memiliki hubungan dengan variabel latennya. Blok dengan indikator refleksif dapat ditulis persamaannya seperti berikut.

$$x = \Lambda_x \xi + \epsilon_x$$

$$y = \Lambda_y \xi + \epsilon_y$$

(Ghozali, 2014:37)

Keterangan:

x : Indikator atau manifest variabel untuk variabel laten eksogen (ξ)
 y : Indikator atau manifest variabel untuk variabel laten endogen (η)
 Λ_x dan Λ_y : Matrik loading koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya.
 ϵ_x dan ϵ_y : Kesalahan pengukuran

Untuk blok dengan indikator formatif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut.

$$\xi = \Pi_\xi x + \delta_\xi$$

$$\eta = \Pi_\eta x + \delta_\eta$$

(Ghozali, 2014:37)

Keterangan:

ξ : Vektor variabel laten eksogen (independen)
 η : Vektor variabel laten endogen (dependen)
 $\Pi_\xi x$ dan $\Pi_\eta x$: Koefisien regresi berganda variabel laten dan blok indikator
 δ_ξ dan δ_η : Residual dari regresi

Analisis *measurement model* atau *outer* dilakukan untuk menunjukkan hubungan antara variabel laten blok dengan indikatornya. Terdapat 3 kriteria pengukuran untuk menilai outer model yaitu dengan *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

1. Uji *convergent validity* dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan pengujian individual item *reliability* digunakan *standardize loading factor* yang menggambarkan besarnya korelasi antar setiap indikator dengan konstraknya. Nilai *loading factor* di atas 0,70 dinyatakan sebagai ukuran yang ideal atau valid sebagai indikator yang mengukur konstruk. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai (Chin, 1998 dalam Ghozali & Latan, 2015:74). Semakin tinggi nilai *loading factor*,

semakin penting *loading* dalam menginterpretasi matrik faktor. Penggunaan *average variance extracted* (AVE) sebagai kriteria pengujian *convergent validity* diperoleh melalui formula sebagai berikut.

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i^2) \text{ var F}}{(\sum \lambda_i^2) \text{ var F} + \sum \Theta_{ii}}$$

Keterangan:

λ_i : faktor *loading*

F : faktor *variance*

Θ_{ii} : *error variance*

AVE dihitung sebagai rerata akar *standardize loading factor* yang dibagi dengan jumlah indikator. AVE dapat menunjukkan kemampuan nilai variabel laten dalam mewakili skor data asli. Semakin besar nilai AVE berarti semakin tinggi kemampuannya dalam menjelaskan nilai pada indikator-indikator yang mengukur variabel laten. *Cut-off value* AVE yang sering digunakan adalah 0,50 dimana nilai AVE minimal 0,50 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik mempunyai arti probabilitas indikator di suatu konstruk masuk ke variabel lain lebih rendah sehingga probabilitas indikator tersebut konvergen dan masuk di konstruk yang nilai dalam bloknnya lebih besar diatas 50%.

2. Uji *discriminant validity*, untuk menguji apakah indikator-indikator suatu konstruk tidak berkorelasi tinggi dengan indikator dari konstruk lain. *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Apabila korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok lebih baik daripada blok lainnya. Metode lain untuk mencari *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari AVE setia konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya (Ghozali, 2014:40).
3. Uji *composite validity*, sebagai metode yang lebih baik dibandingkan dengan nilai *cronbach alpha* dalam menguji reliabilitas dalam model *structural equation modeling*. *Composite reliability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan 2 macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha* (Ghozali & Latan, 2015:75). Rumus yang digunakan untuk menguji

composite reliability adalah sebagai berikut.

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i^2) \text{var } F}{(\sum \lambda_i^2) \text{var } F + \sum \Theta_{ii}}$$

Keterangan:

λ_i : faktor *loading*

F : faktor *variance*

Θ_{ii} : *error variance*

Sedangkan untuk menghitung *Cronbach's alpha* dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut.

$$\alpha = \frac{\sum_{p \neq p'} \text{cor}(X_{pq}, X_{p'q})}{P_q + \sum_{p \neq p'} \text{cor}(X_{pq}, X_{p'q})} \times \frac{P_q}{P_q - 1}$$

Keterangan:

P_q : jumlah indikator atau *manifest variabel*

q : blok indikator

Cronbach's alpha cenderung *lower bound estimate* dalam mengukur reliabilitas, sedangkan *composite reliability* tidak mengasumsikan *reliability*, sedangkan *composite reliability* merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter lebih akurat (Ghozali & Latan, 2015: 76). Interpretasi *composite reliability* sama dengan *cronbach's alpha* dimana nilai batas 0,7 ke atas dapat diterima. Dapat dilihat pada Tabel 3.10 berikut ini disajikan ringkasan dari evaluasi model pengukuran reflektif.

TABEL 3.10
RINGKASAN *RULE OF THUMB* EVALUASI MODEL PENGUKURAN REFLEKTIF

Validitas dan Reliabilitas	Parameter	<i>Rule of Thumb</i>
Validitas <i>Convergent</i>	<i>Loading Factor</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 0,70 untuk <i>confirmatory research</i> • > 0.60 untuk <i>explanatory research</i>
	<i>Average Variance Extracted</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0.50 untuk <i>confirmatory</i> maupun <i>explanatory research</i>
	<i>Communality</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0.50 untuk <i>confirmatory</i> maupun <i>explanatory research</i>
Validitas <i>Discriminant</i>	<i>Cross Loading</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0.70 untuk setiap variabel
	Akar Kuadrat	<ul style="list-style-type: none"> • Akar Kuadrat AVE > Korelasi antar

	AVE dan Korelasi antar Konstruk Laten	Konstruk Laten
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0,70 untuk <i>confirmatory research</i> • > 0.60 masih dapat diterima untuk <i>explanatory research</i>
	<i>Composite Reliability</i>	<ul style="list-style-type: none"> • > 0,70 untuk <i>confirmatory research</i> • > 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk <i>explanatory research</i>

Sumber: Ghazali & Latan (2015: 76-77)

b. Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model yang kadang disebut juga dengan *inner relation*, *structural model*, dan *substantive theory* menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Model persamaan dapat ditulis seperti di bawah ini.

$$\eta = \beta_o + \beta_\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

Keterangan:

η : Vektor endogen variabel laten

ξ : Vektor variabel laten eksogen

ζ : Vektor variabel residual

Sedangkan untuk hubungan antar variabel laten, η dapat dispesifikasikan sebagai berikut:

$$\eta_j = \sum_i \beta_{ji} \eta_i + \sum_i \gamma_{jb} \xi_b + \zeta$$

Keterangan:

β_{ji} dan γ_{jb} : koefisien jalur yang menghubungkan prediktor endogen dan variabel laten eksogen ξ dan ε sepanjang *range* i dan b

ζ : *inner* residual variabel

Model Struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-Squares* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-Square* test untuk *predictive relevance* dan uji serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Ghozali, 2014:41). Dalam menilai model struktural dengan PLS, dapat dimulai dengan melihat *R-Squares* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. *R-Squares* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang

substantive. Nilai *R-Squares* 0.75, 0.50, 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, *moderate*, dan lemah. Hasil *R-Squares* merepresentasi jumlah varian dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Ghozali & Latan, 2015:78).

1. Uji *Effect Size f*

Perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali & Latan, 2015:78), yang diukur melalui *Effect Size f*, dan dinyatakan dan dalam rumus sebagai berikut:

$$f^2 = \frac{R^2_{included} - R^2_{excluded}}{1 - R^2_{included}}$$

(Ghozali & Latan, 2015: 78)

Dimana $R^2_{included}$ dan $R^2_{excluded}$ adalah nilai R^2 dari variabel laten endogen yang diperoleh ketika variabel eksogen tersebut masuk atau dikeluarkan dari model. Interpretasi nilai f^2 sama yang direkomendasikan Cohen (1988) yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil; 0,15 memiliki pengaruh modcrat dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural dalam (Chin, 1998 dalam Ghozali & Latan, 2015:78).

2. Uji Stone-Geisser (Q^2)

$Q^2_{predictive\ relevance}$ berfungsi untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sedangkan kurang dari 0 menunjukkan model tidak memiliki *predictive relevance* (Ghozali & Latan, 2015:79).

$$Q^2 = 1 - \frac{\sum_D E_D}{\sum_D O_D}$$

(Ghozali & Latan, 2015:79)

Keterangan:

D : *comission distance*

E : *the sum of squares of prediction error*

O : *the sum of square errors using the mean fe: predicion*

Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai *predictive relevance*. sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3. Uji *Goodness of Fit (Gof) Index*

Ananda Rizky Sekar Rani, 2024

PENGARUH STRESS DAN BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PT. SUCOFINDO CIREBON JAWA BARAT

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

Goodness of Fit (GoF) index yang diperkenalkan oleh Tenenhaus, et al., (2004) dengan sebutan *GoF index* digunakan untuk memvalidasi model secara keseluruhan. Index ini dikembangkan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural dan disamping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model (Ghozali & Latan, 2015:82). Untuk alasan ini GoF Index dihitung dari akar kuadrat nilai *average commnality index* dan *average R-Square* sebagai berikut.

$$GoF = \sqrt{\overline{Com} \times \overline{R^2}}$$

(Ghozali & Latan, 2015:82)

Keterangan:

\overline{Com} : *average communalities*
 $\overline{R^2}$: rata-rata model R^2

Nilai GoF adalah antara 0 sd 1, dengan nilai *communality* yang direkomendasikan 0,50 dan nilai R square maka dengan interpretasi nilai 0,10 termasuk dalam tingkat GoF kecil, 0,25 nilai GoF medium, 0,36 nilai GoF besar (Cohen, 1988; Ghozali & Latan, 2015:83).

TABEL 3.11
RINGKASAN RULE OF THUMB EVALUASI MODEL
STRUKTURAL

Kriteria	Rule of Thumb
<i>R – Square</i>	0.6, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (Chin, 1998) 0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah (Hair, Ringle, & Sarstedt, 2011)
<i>Effect size f²</i>	0.002, 0.15, dan 0.35 (kecil, menengah, dan besar)
<i>Q² predictive relevance</i>	$Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai <i>predictive relevance</i> $Q^2 < 0$ menunjukkan model kurang mempunyai <i>predictive relevance</i>
Signifikansi (<i>two tailed</i>)	<i>T-value</i> 1.65 (<i>significance level</i> = 10%), 1.96 (<i>significance level</i> = 5%), dan 2.58 (<i>significance level</i> = 1%)

Sumber: Ghozali & Latan (2015:76-81)

Sejauh mana pengaruh stress dan beban kerja terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai dapat ditafsirkan melalui pedoman interpretasi koefisien. Nilai koefisien penentu tersebut berada di antara 0-100%, jika nilai

koefisien mendekati 100% maka pengaruhnya semakin kuat, begitupun sebaliknya jika mendekati 0% maka pengaruhnya semakin rendah. Berikut disajikan untuk memberikan interpretasi koefisien determinasi dalam Tabel 3.7.

TABEL 3.12
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN
DETERMINASI MENURUT GUILFORD

Koefisien Pengaruh	Klasifikasi
0,00-1,99	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012:184)

3.2.10 Pengujian Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji menggunakan analisis PLS. Untuk mencari hubungan 2 variabel atau lebih dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar variabel yang dicari hubungannya. Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah kuatnya hubungan antar 2 variabel atau lebih. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Pengujian hipotesis merupakan sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui kebenaran dari suatu dugaan. Menurut Sugiyono (2017:159) hipotesis pada dasarnya dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Langkah-langkah untuk melakukan pengujian hipotesis dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), pemilihan tes statistik dan perhitungan nilai statistik penetapan tingkat signifikansi dan penetapan kriteria pengujian. Hipotesis nol (H_0) merupakan hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *manifest* dengan variabel laten. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) merupakan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel *manifest* berpengaruh signifikan terhadap variabel laten.

Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, penerapan metode *resampling* memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar. Selain memprediksi model, PLS juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar

variabel laten. Hubungan dari analisis jalur semua variabel laten dalam PLS pada penelitian sebagai berikut.

1. *Outer model* yang menspesifikasi hubungan antara indikator dan variabel laten.
2. *Inner model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten.
3. *Weight relation* di mana nilai kasus dari variabel laten dapat diestimasi.

Pengambilan keputusan atas penerimaan hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan ketentuan nilai t-tabel *two tail test* untuk signifikansi 5%. Selanjutnya nilai t-tabel tersebut dijadikan sebagai nilai *cut off* untuk penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan:

1. Nilai *outer weight* masing-masing indikator dan nilai signifikansinya. Nilai *weight* yang disarankan adalah t-statistik di atas nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,05$ pada uji *two tailed*.
2. Melihat nilai *inner weight* dari hubungan antar variabel laten. Nilai *weight* dari hubungan tersebut harus menunjukkan arah positif dengan nilai t-statistik di atas nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,05$ pada uji *two tailed*.
3. Hipotesis penelitian diterima jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel laten menunjukkan arah dengan nilai t-statistik di atas nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,05$: hipotesis penelitian ditolak jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel menunjukkan nilai t-statistik di bawah nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,05$.

Secara statistik hipotesis yang akan diuji berada pada taraf kesalahan 5% dengan derajat kebebasan n-k serta berada pada uji *two tailed*. Kriteria pengambilan keputusan pengujian hipotesis secara statistik berdasarkan pengambilan keputusan pengujian hipotesis secara statistik berdasarkan pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis menurut Sugiyono (2013:188) adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara stress dan beban kerja terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Hipotesis 1

$H_0: \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari stress kerja terhadap motivasi kerja

$H_a: \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari stres kerja terhadap motivasi kerja

2. Hipotesis 2

$H_0: \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap motivasi kerja

$H_a: \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap motivasi kerja

3. Hipotesis 3

$H_0: \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

$H_a: \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

4. Hipotesis 4

$H_0: \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari stress kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

$H_a: \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari stress kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

5. Hipotesis 5

$H_0: \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

$H_a: \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja