

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survei, yaitu mengambil sampel dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumentasi pengumpulan data. Metode deskriptif dan verifikatif, digunakan untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan akan memperjelas objek yang diteliti dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.

Metode deskriptif menggambarkan variabel mandiri, tanpa membuat perbandingan. Sedangkan metode verifikatif dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai
2. Bagaimana Stres Kerja Pegawai
3. Bagaimana Kinerja Pegawai di UPT BPI LIPI Bandung

Sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang peneliti gunakan sebagai judul penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh Motivasi dan Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT BPI LIPI Bandung.

## **3.2 Definisi Variabel dan Operasional Variabel**

### **3.2.1 Definisi Variabel**

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Berdasarkan judul penelitian: “**Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai di UPT BPI LIPI Bandung**”, terdapat 2 (dua) variabel dalam penelitian ini, yaitu :

#### 1. Variabel Independen

Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ), yaitu :

- a. Motivasi kerja adalah motivasi seorang pegawai yang dipengaruhi (lima) tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologikal, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan prestise, dan kebutuhan aktualisasi diri (A.H Maslow dalam A.P Mangkunegara, 2013).
- b. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berpikir, dan kondisi seseorang (Cooper dalam Veithzal & Ella J.S, 2011).

#### 2. Variabel Dependen

Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y), yaitu : hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.P Mangkunegara, 2011).

### 3.2.2 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel bertujuan untuk memecahkan variabel menjadi bagian-bagian terkecil sehingga diketahui klasifikasi ukurannya, yang selanjutnya akan dijelaskan oleh tabel 3.1 :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel & Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No.
Motivasi (X <sub>1</sub> )  “Motivasi kerja adalah motivasi seorang pegawai yang dipengaruhi 5 (lima) tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologikal,	1. kebutuhan Fisiologikal	Fasilitas yang baik	Kelengkapan dalam pemenuhan pengadaan sumber daya yang memadai	Ordinal	1
		Penyediaan ruang atau tempat kerja yang baik	Pemenuhan fasilitas ruang kerja/Lab yang baik dan kondusif		2
		Pemberian kesempatan beristirahat	Pemberian kesempatan waktu untuk beristirahat		3
	2. kebutuhan Keamanan	konflik antar rekan kerja	Hubungan antar pegawai		4
		keselamatan dalam bekerja	Pelaksanaan perlindungan		5

kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan prestise, dan kebutuhan aktualisasi diri  (A.H Maslow dalam A.P Mangkunegara, 2013).			pegawai terhadap resiko pekerja		
	3. kebutuhan sosial	kebutuhan akan kekuasaan	Keinginan untuk menjadi pemimpin		6
		kebutuhan akan berafiliasi	Keinginan untuk dapat bekerja dengan orang lain		7
	4. kebutuhan prestise	pemberian penghargaan	Tingkat pemberian penghargaan ( <i>reward</i> )		8
		pemberian perhatian	Penyampaian pemberian perhatian		9
	5. kebutuhan aktualisasi	Kepuasan akan tingkat pencapaian prestasi kerja saat ini	tingkat Kepuasan dalam pencapaian prestasi kerja saat ini		10
		pemberian kesempatan untuk mengembang kan kemampuan pegawai	Pelaksanaan pemberian kesempatan untuk mengembangk an kemampuan pegawai		11
	1. Kondisi pekerjaan	Beban kerja dalam faktor internal	Tingkat beban kerja dalam faktor internal	Ordinal	12
		Beban kerja dalam faktor eksternal	Tingkat beban kerja dalam faktor eksterna		13
		Jadwal kerja	Durasi jadwal bekerja		14

<p>Stres Kerja (<math>X_2</math>)</p> <p>“Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi seseorang.”</p> <p>(Cooper dalam Veithzal &amp; Ella J.S, 2011)</p>	2. Stres karena peran	Kejelasan Peran	Pemahaman dalam kejelasan tugas dan tanggungjawab pekerjaan	15
	3. Faktor interpersonal	Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang baik	Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang baik	16
		Perhatian manajemen/ pimpinan terhadap hasil kerja pegawai	Tingkat perhatian pimpinan terhadap hasil kerja pegawai	17
	4. Perkembangan karier	Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuan	promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuan	18
		Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuan	promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuan	19
		Keamanan pekerja	Tingkat keamanan pekerjaannya	20
	5. Struktur Organisasi	Struktur organisasi membantu pegawai memahami lingkungan kerja	Struktur organisasi membantu pegawai memahami lingkungan kerja	21
		Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi	Tingkat pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi	22
		Keterlibatan dalam membuat keputusan	Tingkat keterlibatan dalam membuat keputusan	23

<p>Kinerja (Y)</p> <p>“Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”</p> <p>(A.P Mangkunegara, 2011).</p>	1. Kuantitas kerja	Efisiensi dan efektivitas	kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	Ordinal	24
		kemampuan	tingkat kemampuan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan		25
	2. Kualitas Kerja	Kerapihan	kemampuan bekerja sesuai dengan tujuan/kualitas kerja yang ingin dicapai		26
		Ketelitian	ketelitian dalam melaksanakan suatu pekerjaan		27
		Hasil kerja	keberhasilan dalam mengerjakan pekerjaan		28
	3. Kerjasama	Jalinan kerjasama	Intensitas komunikasi dalam menjalin kerjasama antar pegawai/ anggota kelompok kerja		29
		kekompakkan	kekompakkan/ kerjasama dalam melaksanakan suatu pekerjaan		30
	4. Tanggung jawab	job description	Tingkat pemahaman dalam <i>Job Description</i>		31
		pengambilan keputusan	kemampuan dalam mengambil keputusan yang sulit		32

	5. Inisiatif	Kreativitas	kemampuan berinisiatif untuk berkreaitivitas dalam proses bekerja	33
--	--------------	-------------	---	----

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah pegawai UPT BPI LIPI Bandung yang berjumlah 63 pegawai yang terdiri dari 11 orang Peneliti, 1 orang Perencana, 1 orang Pranata Humas, 1 orang Perekayasa, 1 orang Analisis Kepegawaian, 1 orang Arsiparis, 5 orang Litkayasa, dan 42 orang Fungsi Umum. Berkaitan dengan jumlah populasi dalam penelitian ini yang kurang dari 100 maka penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan penelitian dengan generalisasi kesalahan yang kecil.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data mengenai objek penelitian, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
  - a. Observasi yaitu metode pengumpulan data untuk memperoleh data dengan mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu UPT BPI LIPI Bandung.
  - b. Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung kepada pegawai UPT BPI LIPI Bandung dengan

tujuan memperoleh data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

- c. Kuesioner yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan kemudian disebarkan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum responden, perhatian dan pendapat mengenai pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari *literature* atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi perpustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu buku-buku, *literature*, jurnal, media cetak, media elektronik yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

### 3.5 Metode Analisis Data

Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah terkumpul, diolah dan disajikan dalam bentuk tabel kemudian distandarisasi dengan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2012:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert bisa menghasilkan pernyataan positif sampai negatif. Terdapat 5 (lima) kategori pembagian dalam skala likert sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Skala Model Likert**

Skala	Keterangan	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Kurang Setuju	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat tidak setuju	1	5

Sumber : Noor (2014:15)

Setelah data kuesioner telah terkumpul semua lalu dilakukan pengolahan data dengan cara disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisis. Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklarifikasian terhadap jumlah skor respon. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh disusun kriteria penelitian untuk setiap item pertanyaan. Menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian, maka digunakan rentang kriteria penelitian sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rancangan}}{\text{Banyak Kelas}}$$

Dimana :

- P = Panjang kelas interval  
 Rentang = Data terbesar - Data terkecil  
 Banyak Kelas = 5

Penetapan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dan skor ideal. Perolehan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor jawaban yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut ini :

Skor minimum = 1

$$\text{Skor maksimum} = 5$$

$$\text{Lebar skala} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Kategori Skala**

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81	2,60	Tidak Setuju
2,61	3,40	Cukup Setuju
3,41	4,20	Setuju
4,21	5,00	Sangat Setuju

### 3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013:206) analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik yang digunakan dalam penelitian adalah rata-rata (mean), median, modus, deviasi dan lain-lain. Variabel penelitian ini adalah mengenai motivasi kerja, stres kerja dan kinerja pegawai.

### 3.5.2 Analisis Statistik Verifikatif

Analisis verifikatif ditujukan untuk menguji teori dan menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

#### 3.5.2.1 Uji Validitas

Validitas mengukur derajat ketepatan data obyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen valid atau tidak, dengan mengkorelasikan antara skor butir dan skor total, apakah instrumen valid atau tidak, dengan cara mengkolerasikan antara  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dengan kaidah keputusan sebagai berikut :

Jika :  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  atau bila nilai korelasi lebih dari 0,30 berarti valid,

$r_{hitung} \leq r_{tabel}$  atau bila nilai korelasi kurang dari 0,30 berarti tidak valid.

Setelah mendapatkan hasil dari koefisien korelasi maka akan dibandingkan dengan tingkat signifikansi  $r_{tabel} = 0,3$ . Apabila nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  pernyataan-pernyataan yang diuji lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut merupakan kontruksi yang valid. Menurut Sugiyono (2013:172) penelitian yang valid adalah hasil penelitian yang memiliki kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid merupakan instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Pearson Product Moment* untuk mencari niali korelasinya, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2][n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

- $\sum X$  = 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

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur sejauh mana hasil pengukuran akan menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitas digunakan metode *split half* yang item tersebut dibagi menjadi 2 (dua) kelompok yaitu item ganjil dan item genap kemudian dikelompokkan dengan skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,7 maka item tersebut kurang reliabel. Sebelum uji reliabilitas terlebih dahulu dicari korelasinya dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum AB - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{[n \sum A^2 - (\sum A)^2] [n \sum B^2 - (\sum B)^2]}}$$

Dimana :

- $r$  = Koefisien korelasi product moment  
 $A$  = Variabel ganjil  
 $B$  = Variabel genap  
 $\sum A$  = Jumlah total skor belahan ganjil  
 $\sum B$  = Jumlah total skor belahan genap  
 $\sum A^2$  = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil  
 $\sum B^2$  = Jumlah kuadran total skor belahan genap  
 $\sum AB$  = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

Kemudian koefisien korelasinya dimasukkan ke dalam rumus *Spearman Brown* (*Split half*) sebagai berikut :

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

Dimana :

$r$  = Nilai reliabilitas

$r_b$  = Korelasi product moment antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen ( $r_b$  hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Bila  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$ , instrumen tersebut dikatakan reliabel sedangkan jika  $r_{hitung} <$   $r_{tabel}$ , instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

### 3.5.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda, analisis ini digunakan untuk memprediksi seberapa jauh pengaruh variabel – variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai ( $Y$ ) dan variabel independen (bebas) yaitu motivasi ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ). Persamaan regresi linear ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

$Y$  = Variabel dependen (kinerja pegawai)

$a$  = Bilangan konstanta

$b_1$   $b_2$  = Koefisien regresi  
 $X_1$  = Variabel bebas ( Motivasi)  
 $X_2$  = Variabel bebas (Stres kerja)

### 3.5.2.4 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh atau kekuatan hubungna antara variabel  $X_1, X_2$ , dan  $Y$ .

Rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{JK_{regresi}}{JK_{total}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi berganda  
 $JK_{regresi}$  = Jumlah kuadran regresi  
 $JK_{total}$  = Jumlah kuadran nol

Penjelasan sebagai berikut :

- Apabila  $r_{xy} = 1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel  $X$  dan variabel  $Y$  yang bersifat positif sempurna.
- Apabila  $r_{xy} = -1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel  $X$  dan variabel  $Y$  yang bersifat negatif sempurna.
- Apabila  $r_{xy} = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan korelasi antara variabel  $X$  dan variabel  $Y$ .

Interpretasi terhadap hubungan korelasi atau seberapa besarnya pengaruh variabel-variabel tidak bebas, seperti yang tertera di tabel berikut ini :

**Tabel 3.4**  
**Taksiran Besarya Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013:184)

### 3.5.2.5 Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yang digunakan untuk melihat besarnya persentase pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  dengan rumus :

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

Dimana :

$Kd$  = Koefisien determinasi

$R^2$  = Kuadran dari koefisien korelasi berganda

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika  $Kd$  mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika  $Kd$  mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

### **3.5.2.6 Koefisien Determinasi Parsial**

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial antara variabel motivasi dan stres kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Perhitungan koefisien determinasi dapat diketahui dengan cara mengkalikan nilai *Standardized Coefficient Beta* dengan *Correlations (zero order)*, yang mengacu pada hasil perhitungan dengan menggunakan *software IBM SPSS for window*.

### **3.5 Rancangan Kuesioner**

Teknik pengumpulan pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2013:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini akan berisikan pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel Motivasi, Stres Kerja, dan Kinerja yang sebagaimana telah tercantum pada Operasionalisasi Variabel. Semua pernyataan kuesioner berjumlah 34 item yang terdiri variabel Motivasi yang berjumlah 11 pernyataan, Stres kerja yang berjumlah 12, dan Kinerja yang berjumlah 11 pernyataan. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana jawabannya dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis, sebagaimana terlampir.

### **3.6 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di kantor UPT Balai Pengembangan Instrumentasi LIPI yang terletak di jalan Sangkuriang Bandung kompleks Lembaga Ilmu

