**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran lebih jauh mengenai variabel stres kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang dibahas dengan menggunakan dua jenis penelitian, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subyek penelitian (Kuncoro, 2013: 12). Status subyek terakhir yang ingin diteliti pada penelitian ini adalah tanggapan responden terhadap lingkungan kerja yang diberikan oleh dua klinik pratama di lingkungan TNI Angkatan Darat Bandung, tingkat motivasi kerja responden, dan tanggapan responden terhadap kinerja perawat.

 Sedangkan penelitian verifikatif adalah penelitian yang bermaksud untuk menemukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2013: 12). Uji pengaruh yang ingin dilihat adalah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (*explanatory survey*).

**3.2 Lokasi Penelitian**

Unit observasi adalah Klinik Pratama Sesko TNI dan Klinik Pratama Seskoad yang berlokasi di Jl. R.A.A Martanegara No. 11 dan Jl Gatot Subroto No. 96 Bandung.

**3.3 Tahapan Penelitian**

Desain penelitian merupakan seluruh proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan penelitian seperti mengidentifikasi masalah, mengidentifikasi variabel, definisi, dan hubungan antar variabel, perumusan hipotesis, metode penelitian untuk membahas pertanyaan penelitian, cara mengumpulkan data, teknik pengambilan data, beserta membuat simpulan dan saran. Tahapan penelitian dapat dilihat lebih rinci sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi fenomena dan masalah yang terdapat dua klinik pratama di lingkungan TNI Angkatan Darat Bandung
2. Identifikasi variabel, konsep variabel, konstruksi penelitian berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya.
3. Memformulasikan hipotesis berdasarkan teori dan konstruksi penelitian.
4. Menentukan jenis penelitian yang dapat menjadi pedoman membahas perumusan masalah, pengambilan data, dan menganalisis data.
5. Menentukan cara pengambilan data dan instrumen penelitian yang digunakan yaitu dengan menggunakan kuesioner yang berasal dari operasionalisasi variabel, lalu menentukan skala sebagai pilihan jawaban untuk responden.
6. Memilih teknik analisis yang digunakan untuk membahas penelitian.
7. Melakukan *preliminary test* validitas dan reliabilitas terhadap 13 responden agar instrumen penelitian dapat dilanjutkan pada tahap analisis.
8. Melakukan pengolahan data dan analisis data.
9. Menyimpulkan penelitian dan memberikan saran-saran.

**3.4 Variabel dan Definisi Variabel**

Variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai (Kuncoro, 2013: 49). Nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk obyek atau orang yang sama, atau nilai dapat berbeda dalam waktu yang sama untuk obyek atau orang yang berbeda. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan kinerja perawat (Y).

**3.4.1 Operasionalisasi Variabel**

Operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 84). Operasionalisasi variabel adalah melakukan *breakdown* pada variabel tersebut sehingga variabel tersebut dapat diamati.

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel**

| **Variabel dan Konsep** | **Dimensi** | **Indikator** | **Ukuran** | **Skala** | **Item** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kinerja (Z)Suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja dan perilaku kerja Perawat(Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011)  | Sasaran Kerja Perawat | Aspek Kuantitas | Banyaknya jumlah kerja | Ordinal | 1  |
| Penggunaan waktu | Ordinal | 2 |
| Aspek Kualitas | Ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan | Ordinal | 3 |
| Kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugas | Ordinal | 4 |
| Kerapihan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaanya | Ordinal | 5  |
| Aspek Waktu | Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan | Ordinal | 6 |
| Aspek Biaya | Dapat menggunakan segala sumber daya keuangan yang ada di dalam organisasi | Ordinal | 7 |
| Perilaku Kerja | Orientasi Pelayanan | Sikap dan perilaku kerja Perawat dalam memberikan pelayanan terbaik | Ordinal | 8 |
| Integritas | Menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan | Ordinal | 9 |
| Komitmen | Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan perawat | Ordinal | 10 dan 11 |
| Disiplin | Kesanggupan Perawat untuk mentaati kewajiban | Ordinal | 12 |
| Kerjasama | Kemauan dan kemampuan perawat untuk bekerja sama dengan rekan sejawat, atasan dan bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain | Ordinal | 13 |
| Kepemimpinan | Kemampuan perawat untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain | Ordinal | 14 |
| Motivasi (Y)Mengembangkan tiga kebutuhan manusia yang memotivasi gairah bekerja, yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiiasi dan kebutuhan berkuasa Mc Clelland dalam Mangkunegara (2001 : 67) | Kebutuhan berprestasi | Jaminan pekerjaan | Tingkat jaminan dalam pekerjaan | Ordinal | 15 |
| Penghargaan terhadap prestasi kerja | Tingkat penghargaan terhadap prestasi kerja | Ordinal | 16 |
| Promosi jabatan | Tingkat promosi jabatan | Ordinal | 17 |
| Meningkatkan kemampuan | Tingkatkan kemampuan | Ordinal | 18 |
| Kesempatan beraktivitas  | Tingkat kesempatan beraktivitas | Ordinal | 19 |
| Kesempatan mengerjakan hal baru | Tingkat kesempatan mengerjakan hal baru | Ordinal | 20 |
| *Reward* terhadap penghargaan | Tingkat *reward* terhadap pekerjaan | Ordinal | 21 |
| Pemberian sanksi | Tingkat pemberian sanksi | Ordinal | 22 |
| Kebutuhan berafiliasi | Ikut terlibat | Tingkat ikut terlibat dalam pekerjaan | Ordinal | 23 |
| Bekerjasama dengan satu sama lain | Tingkat kerjasama | Ordinal | 24 |
| Diperlalukan wajar oleh Pimpinan dan teman sejawat  | Tingkat perlakuan yang adil | Ordinal | 25 |
| Pimpinan memberikan nasihat/simpatik | Tingkat pengawasan yang diberikan oleh atasan | Ordinal | 26 |
| Melaksanakan pekerjaan dengan metode sederhana | Tingkat melaksanakan pekerjaan | Ordinal | 27 |
| Kebutuhan berkuasa | Diberikan tanggung jawab penuh dalam melaksanakan pekerjaan | Tingkat tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan | Ordinal | 28 |
| Stres Kerja (X1)Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Robbins dan Judge : 2008 : 368)  | Faktor Lingkungan | Ketidakpastian ekonomi | Tingkat stres karena menghadapi ketidak pastian ekonomi | Ordinal | 29 |
| Ketidakpastian politik | Tingkat stres mnghadapi ketidakpastian politik | Ordinal | 30 |
| Ketidakpastian teknologi | Tingkat stres menghadapi ketidakpastian teknologi | Ordinal | 31 |
| Faktor Organisasi | Struktur organisasi | Struktur organisasi yang kaku | Ordinal | 32 dan 33 |
| Kondisi Pekerjaan | Beban kerja yang berlebihan secara kualitatif dan kuantitatif | Ordinal | 34 dan 35 |
| Stres karena peran | Ketidakjelasan peran | Ordinal | 36 |
| Faktor Individual | Faktor Interpersonal | Hubungan kerjasama dengan atasan dan teman sejawat serta kerjasama antar teman yang tidak harmonis | Ordinal | 37 |
| Pengembangan Karier | Tingkat stres karena pengembangan karier yang terhambat | Ordinal | 38 |
| Tampilan Rumah-Pekerjaan | Tingkat stres yang terdapat masalah pribadi dan keluarga | Ordinal | 39 |
| Persoalan keluarga | Tingkat stres yang menjadi persoalan keluarga | Ordinal | 40 dan 41 |
| Masalah ekonomi pribadi | Tingkat stres yang mengakibatkan masalah ekonomi pribadi | Ordinal | 42 |
| Karakteristik kepribadian bawaan | Tingkat stres emosional dan pengambilan resiko | Ordinal | 43 |
| Lingkungan Kerja (X2)Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti : 2012) | Lingkungan Fisik | Penerangan | Tingkat pencahayaan di ruang kerja | Ordinal | 44 dan 45 |
| Suhu Udara | Temperatur suhu di ruang kerja | Ordinal | 46 dan 47 |
| Suhu Bising | Ruang kerja terbebas dari bising | Ordinal | 48 |
| Lingkungan kerja yang bising | Ordinal | 49 |
| Penggunaan Warna | Komposisi warna pada dinding | Ordinal | 50 |
| Kombinasi warna cat di kantor | Ordinal | 51 |
| Ruang Gerak yang diperlukan  | Ruang Kerja yang rapi dan bersih | Ordinal | 52 |
| Ruang kerja yang cukup luas | Ordinal | 53 |
| Keamanan Bekerja | Keamanan bekerja bagi Perawa | Ordinal | 54 |
| Jaminan Keamanan Lingkungan | Ordinal | 55 |
| Lingkungan Non Fisik | Hubungan Perawat dengan Atasan | Tingkat hubungan antara teman sejawat dan atasan | Ordinal | 56 dan 57 |
| Hubungan perawat dengan sesama teman sejawat | Tingkat hubungan sesama Perawat dengan Teman Sejawat | Ordinal | 58 dan 59 |
| Hubungan Perawat dengan bawahan | Tingkat Hubungan anatar Perawat dengan Bawahan | Ordinal | 60 dan 61 |

**3.5 Populasi dan Sampel Data**

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap dimana kita tertarik untuk mempelajarinya (Kuncoro, 2013: 118). Populasi pada penelitian ini adalah perawat pada klinik pratama di Lingkungan TNI Angkatan Darat Bandung berjumlah 50 orang. Sedangkan sampel adalah himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi (Kuncoro, 2013: 118). Jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n=\frac{N}{1+Ne^{2}}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = populasi

e = margin error

 Maka penghitungan jumlah sampel pada penelitian ini adalah:

$n$ = 50

1 + 50 (0,05)2

n = 44,44 = pembulatan ke atas menjadi 44. Alasan pembulatan ke bawah karena jumlah responden sebanyak 44,44 adalah jumlah minimal.

Pengalokasian sampel dengan alokasi proporsional hasilnya dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini :

**Tabel 3.2. Komposisi Sampel Perawat pada dua Klinik Pratama di Lingkungan TNI Angkatan Darat Bandung 2018**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Nama Klinik** | **Jumlah Perawat** | **Jumlah Sampel** |
| 1. | Klinik Pratama Sesko TNI | 25 | 22 |
| 2. | Klinik Pratama Seskoad | 25 | 22 |
| **Total** |  **50 orang** |  **44 orang** |

**3.5.1 Teknik Pengambilan Sampel**

Pengambilan sampel probabilitas adalah suatu metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Karena populasi bersifat homogen yaitu sumber data yang unsur-unsur atau elemennya memiliki sifat yang mendekati sama sehingga tidak perlu ditetapkan jumlahnya secara kuantitatif dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Anggota populasi bersifat homogen, teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu cara pengambilan sampel dari semua anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi tersebut. Secara teknis dilakukan sebagai berkut :

1. Membuat *sampling frame* dengan memberikan nomor identitas kepada setiap anggota populasi dari 1 sampai dengan 50
2. Membangkitkan bilangan acak sebanyak 44 menggunakan *sosftware excel* dengan rentang 1 sampai 50.
3. Mengambil sampel sesuai dengan angka bilangan acak yang diperoleh

**3.6 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

**3.6.1 Sumber Data**

Sumber data pada penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu primer dan sekunder:

1. Data primer: data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2013: 148). Data primer yang digunakan adalah kuesioner, wawancara awal mengenai permasalahan kinerja perawat, dan observasi melalui pengamatan langsung untuk memastikan tanggapan responden dari hasil kuesioner sesuai.
2. Data sekunder: data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2013: 148). Data sekunder pada penelitian ini berupa jurnal ilmiah, skripsi, data dari website, tesis, dan berbagai data valid yang dikumpulkan oleh orang atau lembaga pengumpul lain.

**3.6.2 Teknik Pengumpulan Data**

Agar rumusan masalah dapat dijawab melalui penelitian ini, maka dibutuhkan data-data yang dikumpulkan melalui:

1. Kuesioner: berupa sekumpulan pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden (Kuncoro, 2013: 148). Kuesioner pada penelitian ini digunakan pada tahap pra survei pada bab 1 dan pembahasan pada bab 4. Kuesioner ini dibuat setelah dilakukan operasionalisasi terhadap variabel yang hendak dibahas yaitu variabel stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja perawat. Wawancara: merupakan sekumpulan pertanyaan lisan yang ditanyakan kepada responden (Kuncoro, 2013: 148). Wawancara digunakan untuk pengumpulan data awal pada penelitian ini yaitu mengetahui permasalahan awal mengenai kinerja perawat. Tinjauan pustaka: pengumpulan data melalui referensi-referensi yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Tinjauan dokumentasi: pengumpulan data berdasarkan dokumen-dokumen perusahaan seperti daftar kehadiran Perawat, *key performance indicator* perawat, data kompensasi yang diberikan oleh dua klinik Partama di Lingkungan TNI Angkatan Darat Bandung.
3. Data yang dikumpulkan melalui tinjauan dokumentasi merupakan data yang opsional.

**3.7 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian utama dalam penelitian ini yaitu kuesioner dimana kuesioner pada penelitian ini berasal dari operasionalisasi variabel. Saat pertanyaan diajukan kepada responden, maka langkah selanjutnya adalah membuat pilihan jawaban (skala). Ketika membuat pilihan jawaban atau skala, maka pilihan tersebut haruslah sebisa mungkin mengakomodasi pilihan responden dan pilihan tersebut tidak terlalu banyak sehingga dapat menimbulkan kebingungan responden dalam memilih jawaban (Kuncoro, 2013: 178).

Dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya pada kinerja perawat, maka untuk keperluan analisis kuantitatif setiap jawaban dari kuesioner penelitian diberi skor dengan menggunakan skala Likert. Dimana skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014:86).

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan-pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan Kuantitatif maka jawaban diberi skor positif sebagai berikut :

**Tabel 3.3 Skala Likert**

|  |  |
| --- | --- |
| **Jawaban Pertanyaan** | **Bobot Nilai** |
| **Bila Positif** | **Bila Negatif** |
| 1. SS (Sangat Setuju)
 | 5 | 1 |
| 1. S (Setuju)
 | 4 | 2 |
| 1. KS (Kurang Setuju)
 | 3 | 3 |
| 1. TS (Tidak Setuju)
 | 2 | 4 |
| 1. STS (Sangat Tidak Setuju)
 | 1 | 5 |

Smuber : Sugiyono (2014:86)

Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua yaitu: data primer dan data sekunder. Menurut Umar (2009 : 67), sebagai berikut:.

1. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama yang diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden yang dianggap telah mewakili populasi
2. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari pihak lain yang berasal dari buku-buku, literatur, artikel, dan tulisan-tulisan ilmiah.

**3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Hasil uji dikatakan valid apabila r (koefisien korelasi Pearson) hitung >0,30 atau melihat signifikasi yang harus <0,05 untuk dapat dinyatakan valid (Latan & Temalagi, 2013: 55). Jika nilai signifikasi (P Value) >0,05 maka tidak terjadi hubungan yang signifikan (tidak valid). Sedangkan apabila nilai signifikasi (P Value) <0,05 maka terjadi hubungan yang signifikan (valid) (Latan & Temalagi, 2013: 55).

Dalam penelitian ini uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kemantapan atau konsistensi sebuah alat ukur. Alat ukur yang biasanya digunakan adalah kuesioner. Metode yang sering digunakan untuk uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α).

Kriteria dari uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah (Priyatno, 2012: 63):

1. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila hasil koefisien *Alpha* lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0.6.
2. Kuesioner dinyatakan tidak reliabel apabila hasil koefisien *Alpha* lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0.6.

Agar instrumen pada penelitian ini dapat dilanjutkan kepada pengujian selanjutnya, maka dibutuhkan suatu pengujian validitas dan reliabilitas awal kepada 30 responden untuk memastikan pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini layak untuk diuji. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrument penelitian yang digunakan:

**3.9 Rencana Analisis Data dan Uji Hipotesis**

**3.9.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi normal atau tidak atau terdapat data yang ekstrim yang dapat menganggu uji regresi linier (Latan dan Temalagi, 2015: 152). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan rasio *skewness* dan rasio kurtosis dengan rumus (Latan dan Temalagi, 2015: 74):

$$Rasio Skewness= \frac{Nilai Statistik Skewness}{Nilai Standar Error Skewness}$$

$$Rasio Kurtosis= \frac{Nilai Statistik Kurtosis}{Nilai Standar Error Kurtosis}$$

Data dianggap normal jika rasio *skewness* mempunyai hasil < -2 dan rasio kurtosis memiliki nilai < 2. Jika nilai rasio *skewness* > -2 dan rasio kurtosis > 2, data tersebut tidak normal dan memerlukan *treatment* berupa mengeluarkan data yang ekstrim atau menggunakan fungsi *transform* pada aplikasi SPSS.

**3.9.2 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden (perawat) terhadap stres kerja pada dua klinik pratama di lingkungan TNI Angkatan Darat Bandung, tanggapan responden (perawat) terhadap lingkungan kerja yang diberikan oleh dua klinik pratama di lingkungan TNI Angkatan Darat Bandung. motivasi kerja perawat, dan kinerja perawat pada dua klinik pratama di lingkungan TNI Angkatan Darat Bandung menggunakan *methods of successive interval* yang dimulaidengan menentukan panjang kelas interval dengan rumus sebagai berikut:

$$Panjang Interval= \frac{Rentang}{Banyak Kelas Interval}$$

Keterangan:

Rentang: nilai tertinggi-nilai terendah

Banyak kelas interval: 5

 Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dihitung panjang kelas interval sebagai berikut:

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

 Setelah diketahui panjang interval, maka batas kelas interval dan kriteria penilaian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.4 Kategori Batas Kelas

| **Interval**  | **Kriteria** |
| --- | --- |
| 1,00-1,80 | Sangat Tidak Baik |
| 1,81-2,60 | Tidak Baik |
| 2,61-3,40 | Cukup Baik |
| 3,41-4,20 | Baik |
| 4,21-50 | Sangat Baik |

Sumber: Sugiyono (2012)

**3.9.3 Analisis Verifikatif**

Analisis selanjutnya untuk menjawab rumusan masalah nomor 2 (dua) sampai dengan 5 (lima) menggunakan alat analisis dengan Analisis Jalur *(Path Analysis).* Dimana untuk menentukan besarnya pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya baik itu pengaruh yang sifatnya langsung atau yang tidak langsung.

Adapun untuk keperluan analisis telah ditempuh langkah-langkah sebagai berikut :

1. Sebagaimana yang dirancang dalam operasionalisasi variabel, maka nilai variabel-variabel : stres kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja merupakan data yang bersifat ordinal. Dengan menggunakan tipe pertanyaan tertutup (*closed-end question*) setiap item pertanyaan ditentukan peringkat dengan lima alternatif jawaban. Pilihan jawaban responden merupakan nilai skor jawaban, sehingga nilai variabel diperoleh dari total skor jawaban dari setiap item.

2. Teknik analisis jalur memerlukan syarat data yang mempunyai tingkat pengukuran sekurang-kurangnya interval. Maka untuk keempat variabel tersebut diatas, yakni stres kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja yang memiliki tingkat pengukuran ordinal harus diubah menjadi interval. Karena itu melalui *methods of successive intervals* (MSI) dilakukan transformasi data dengan langkah kerja sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil jawaban responden, untuk setiap pertanyaan dihitung frekuensi setiap pilihan jawaban.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban..
4. Untuk setiap pertanyaan tentukan nilai untuk Z dalam setiap pilihan jawaban.
5. Hitung *scala value* (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

Kepadatan batas bawah – Kepadatan batas atas

 *Scale Value =*

Daerah dibawah batas atas – Daerah dibawah batas bawah

1. Hitung skor (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan :

 Skala = *Scale Value + Scale Value* minimum  + 1

3. Menyiapkan pasangan data dari variabel independen dan dependen dari semua sampel penelitian untuk pengujian hipotesis

Uji verifikatif pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi, pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis jalur. Alasan penggunaan analisis jalur karena metode ini dapat menganalisis pola hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, secara serempak atau bersama-sama dan parsial atau mandiri beberapa variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat.

Analisis jalur merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis jalur pengaruh independen dan dependen dapat berupa pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung (*direct & indirect effect*), atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh tidak langsung suatu independen variabel terhadap dependen variabel adalah melalui variabel lain yang disebut variabel antara (*intervening variable*). Untuk menggambarkan hubungan-hubungan kausalitas antar variabel yang akan diteliti pada penelitian ini digunakan diagram jalur (*path diagram*). Diagram jalur *(path diagram*) adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antar variabel independen, independen, intervening (*intermediary*) dan variabel dependen.

 Analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi berganda dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti dengan struktur Analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2010 : 276) dapat dirumuskan sebagai berikut :

Stres Kerja (X1)

ρyx1gghg

ε2

ε1

Kinerja Perawat (Z)

Motivasi (Y)

ρzyhg

rx1x2gghg

Lingkungan Kerja (X2)

ρyx2

**Gambar 3.1 *Path Analysis* (Analisis Jalur)**

Persamaan jalur sub struktur 1 :

Y = ρyx1X1 + ρyx2X2 + ε1

Persamaan jalur sub struktur 2 :

Z = ρzy y + ε2

Keterangan :

: Hubungan pengaruh;

ρyx1 : Struktur parameter yang menghubungkan sub variabel X1 dengan Y

ρyx2 : Struktur parameter yang menghubungkan sub variabel X2 dengan Y

ρzy : Struktur parameter yang menghubungkan sub varibel Y dan Z

rx1x2 : Korelasi antara variabel X1 dengan X2

ε : Variabel residu (variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini)

Guna memudahkan perhitungan dalam statistik analisa jalur ini, peneliti menggunakan alat bantu berupa *software SPSS V. 20*.

Analisa jalur (*path analysis*), menurut Kusnendi (2000 : 148) mempunyai beberapa karakteristik utama seperti diterangkan pada Tabel 3.5.

**Tabel 3.5. Karakteristik Analisis Jalur**

|  |  |
| --- | --- |
| **Peninjauan** | **Deskripsi** |
| Tujuan  | Menganalisis hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung |
| Terminologi untuk variabel yang diteliti | 1. Bagaimana pengaruh variabel penyebab X1, X2 ,

terhadap variabel Y?1. Berapa besar pengaruh langsug, tidak langsung

maupun pengaruh bersama variabel penyebab X1, X*2*terhadap variabel Y? |
| Skala pengukuran variabel utama  | Sekurang-kurangya interval |
| Persamaan yang disalahkan  | Persamaan regresi multiple :Y1= F (X1, X2) |
| Asumsi | 1. Hubungan antar variabel linier
2. Antar variabel penyebab tidak terdapat problem

multikolinieritas. Artinya, matriks kovariansi/korelasi yang dihasilkan data sampel adalah matriks *positive* *definitive*1. Model yang hendak diuhi dibangun atas dasar teori yang kuat dan hasil peneltian yang relevan, sehingga secara teoritis model yang diuji tidak diperdebatkan lagi
2. Variabel yang telah diteliti diasumsikan dapat diobservasi langsung, karena itu model pengukuran variabel dapat memenuhi kriteria *congenric measurement model*
 |

Sumber : Kusnendi (200 : 148)

Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pada hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Menurut Riduwan (2014 : 140) Model analisa jalur juga digunakan menganalisis pada hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seprangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). berdasar tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu stres kerja dan lingkungan kerja (variabel X), variabel motivasi (Y) sedangkan variabel dependen adalah kinerja perawat (Z). Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja.

**3.9.4 Pengujian Hipotesis**

Setiap hipotesis membutuhkan pengujian, yang dapat diuji dengan menggunakan uji t atau uji F. Sub struktur hipotesis ini terdiri dari 3 bagian yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

**Sub Struktur 1**

**Stres Kerja (X1)**

**Lingkungan Kerja (X2)**

ρyx1

ρyx2

rx1x2

**Motivasi (Y)**

**Gambar 3.2**

**Diagram Jalur dan Koefisien Jalur Pengaruh Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Motivasi (Y)**

Hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja secara signifikan terhadap motivasi.

 Y = ρyx1 X1 + ρyx2 X2 + ε1

**3.9.4.1. Hipotesis Parsial (Uji t)**

1. Hipotesis penelitian pertama yaitu stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi

1. H0 = ρ*yx1 =* 0: stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dengan syarat jika mempunyai nilai sig > 0,05 dan nilai t-hitung < t- tabel.
2. H1 = ρ*yx1* ≠ 0: stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dengan syarat jika mempunyai nilai sig < 0,05 dan nilai t-hitung > t-tabel.

2. Hipotesis penelitian kedua yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi

a. H0 = ρ*yx2 =* 0: lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan syarat jika mempunyai nilai sig > 0,05 dan nilai t-hitung < t-tabel.

b. H1 = ρ*yx2* ≠ 0: lingkungan kerja signifikan terhadap motivasi kerja dengan syarat jika mempunyai nilai sig < 0,05 dan nilai t-hitung > t- tabel.

Rumus pengujian statistik secara parsial yang akan digunakan adalah t dengan perhitungan:

t-hitung: $\frac{rxy\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rxy^{2}}}$

Sedangkan rumus t-tabel menggunakan perhitungan Excel dengan fungsi = TINV (*probability,* n-k). *Probability* yang digunakan adalah 5% atau 0,05. N adalah jumlah data sebanyak 13 responden dan k adalah jumlah variabel berjumlah 4.

**3.9.4.2 Hipotesis Simultan (Uji F)**

Hipotesis penelitian ketiga yaitu stres kerja, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi

a. H0 =ρ*yx1* = ρ*yx2 =* 0:stres kerja, dan lingkungan kerjasecara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dengansyarat jika mempunyai nilai sig > 0,05 dan nilai F-hitung < F- tabel.

b. H1 =salah satu, ρ*yxi* ≠0;*i* = 1,2 stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat dengan syarat jika mempunyai nilai sig < 0,05 dan nilai F-hitung > F- tabel.

Rumus pengujian secara simultan yang akan digunakan adalah nilai F dengan perhitungan:

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

Sedangkan nilai F-tabel pada penelitian ini menggunakan Excel dengan fungsi = FINV (*probability*, k-1, n-k). Nilai *probability* yang digunakan adalah 5% atau 0,05. K adalah jumlah variabel sebanyak 4 buah dan n adalah jumlah responden sebanyak 44 responden.

**Motivasi Kerja (Y)**

**Kinerja Perawat (Z)**

ρzy

**Sub Struktur 2**

**Gambar 3.3**

**Diagram Jalur dan Koefisien Jalur Pengaruh Motivasi (Y) Terhadap Kinerja Perawat (Z)**

**3.9.4.3 Hipotesis Parsial (Uji t)**

Hipotesis penelitian keempat yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

1. H0 =ρ*yz =* 0: motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan syarat jika memiliki nilai sig > 0,05 dan nilai t- hitung < t-tabel.
2. H1 =ρ*yz* ≠0: motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan syarat jika memiliki nilai sig < 0,05 dan nilai t-hitung > t-tabel.