

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode penelitian sangat penting dalam sebuah penelitian. Penggunaan metode untuk menguji kebenaran, menentukan data penelitian, menemukan dan mengembangkan sebuah pengetahuan serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Metode penelitian adalah metode kerja yang dilakukan dalam penelitian termasuk alat-alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data saat penelitian. Menurut Sugiyono (2018:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Pada penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan dengan variabel lain, Sugiyono

(2018:35). Metode ini dipergunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu, bagaimana pengembangan karir, bagaimana stres kerja, dan bagaimana kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Metode verifikatif adalah metode yang digunakan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono (2018:8). Metode ini dipergunakan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah, yaitu seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.

### **3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel**

Variabel merupakan unsur penting dalam penelitian, karena dengan variabel inilah penelitian bisa dikembangkan dan bisa diolah sehingga diketahui pemecahan masalah. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk mengubah masalah yang diteliti berupa variabel. Berikut pengertian variabel penelitian dan operasional variabel penelitian :

#### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian dapat diartikan sebagai sesuatu yang menjadi objek dalam penelitian dan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2018:38). Variabel

penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

### **3.2.1.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat, Sugiyono (2018:16). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah pengembangan karir dan stres kerja. Pengertian masing-masing variabel berikut:

#### **1. Pengembangan Karir ( $X_1$ )**

Menurut Busro (2018:152) Pengembangan Karir adalah “suatu upaya yang dilaksanakan setiap karyawan atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan.”

#### **2. Stres Kerja ( $X_2$ )**

Menurut Cooper (2018:97) menyatakan bahwa “stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, pola berpikir dan kondisi seseorang.”

### **3.2.1.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)**

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, Sugiyono (2018:19). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai.

#### **1. Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67) mengemukakan bahwa “kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian ke dalam konsep dimensi dan indikator dalam hal ini yang akan menjadi bahan penyusunan instrumen kuesioner. Tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian. Sesuai dengan judul penelitian yaitu pengaruh pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Maka terdapat tiga variabel yang dapat peneliti gunakan untuk menetapkan variabel, kemudian dikembangkan menjadi indikator-indikator lalu dikembangkan lagi menjadi item-item pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner. Penelitian ini terdiri dari 3 pokok variabel yang akan peneliti teliti yaitu Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) yang dimana didalamnya meliputi indikator-indikator yang akan diukur menggunakan skala ordinal.

Data skala ordinal yaitu data yang didapat dengan cara klasifikasi tetapi didalam data tersebut terdapat hubungan operasionalisasi variabel yang tujuan untuk membantu memecahkan variabel menjadi bagian terkecil sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3. 1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel dan Definisi	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<p><b>Pengembangan Karir</b></p> <p>“Suatu upaya yang dilaksanakan setiap karyawan atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan.”</p> <p><b>Busro (2018:152)</b></p>	1. Kejelasan Karir	a. Kesempatan menjadi pimpinan/wakil pimpinan	Tingkat kesempatan menjadi pimpinan/wakil pimpinan	Ordinal	1
		b. Kenaikan pangkat secara jelas	Tingkat kenaikan pangkat		2
		c. Kesempatan menduduki jabatan sesuai dengan struktur organisasi	Tingkat kesempatan kenaikan jabatan		3
	2. Pengembangan Diri	a. Kesempatan melanjutkan pendidikan	Tingkat kesempatan melanjutkan pendidikan		4
		b. Kesempatan mengikuti berbagai pelatihan	Tingkat kesempatan mengikuti pelatihan		5
		c. Kesempatan mengikuti seminar/ <i>workshop</i>	Tingkat kesempatan mengikuti <i>workshop</i>		6
		d. Kesempatan mengikuti kursus kompetensi untuk mendapat sertifikat keahlian	Tingkat kesempatan mengikuti kursus kompetensi		7
	3. Perbaikan Mutu Kinerja	a. Peningkatan disiplin diri	Tingkat disiplin diri		8
		b. Kesetiaan	Tingkat kesetiaan		9

Variabel dan Definisi	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		c. Peningkatan motivasi pegawai	Tingkat motivasi pegawai		10
<b>Stres Kerja</b> “Kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, pola berpikir dan kondisi seseorang.” <b>Cooper (2018:97)</b>	1. Kondisi Pekerjaan	a. Beban kerja dalam faktor internal	Tingkat beban kerja faktor internal	Ordinal	11
		b. Beban kerja dalam faktor eksternal	Tingkat beban kerja faktor eksternal		12
		c. Jadwal bekerja	Tingkat jadwal bekerja		13
	2. Peran	a. Ketidakjelasan peran	Tingkat ketidakjelasan peran		14
		b. Peran pemimpin	Tingkat peran pemimpin		15
	3. Faktor Interpersonal	a. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang baik	Tingkat hasil kerja dan dukungan sosial		16
		b. Perhatian manajemen terhadap hasil kerja pegawai	Tingkat perhatian manajemen terhadap hasil kerja pegawai		17
	4. Perkembangan Karir	a. Perpindahan ke jabatan yang lebih rendah dari sebelumnya	Tingkat perpindahan jabatan yang diberikan		18
		b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuan nya	Tingkat promosi yang diberikan		19
		c. Keamanan pekerjaan	Tingkat keamanan pekerjaan		20

Variabel dan Definisi	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	5. Struktur Organisasi	a. Struktur organisasi membantu pegawai memahami lingkungan kerja	Tingkat struktur organisasi		21
		b. Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi	Tingkat pengawasan sesuai standar organisasi		22
		c. Keterlibatan dalam membuat keputusan	Tingkat keterlibatan dalam membuat keputusan		23
<b>Kinerja Pegawai</b> “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”  <b>Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67)</b>	1. Kualitas Kerja	a. Kerapihan	Tingkat kerapihan dalam bekerja	Ordinal	24
		b. Kemampuan	Tingkat kemampuan kerja		25
		c. Keberhasilan	Tingkat keberhasilan		26
	2. Kuantitas Kerja	a. Kecepatan	Tingkat kecepatan		27
		b. Kepuasan	Tingkat kepuasan		28
	3. Tanggung Jawab	a. Hasil kerja	Tingkat hasil kerja		29
		b. Pengambilan keputusan	Tingkat pengambilan keputusan		30
		c. Sarana dan Prasarana	Tingkat pemanfaatan sarana dan prasarana		31
	4. Kerjasama	a. Kekompakan	Tingkat kekompakan dalam bekerjasama		32
		b. Hubungan baik dengan	Tingkat hubungan dengan rekan		33

Variabel dan Definisi	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		rekan kerja dan atasan	kerja dan atasan		
	5. Inisiatif	a. Kemandirian	Tingkat kemandirian		34

Sumber : Data Diolah Peneliti (2023)

### 3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dan sampel merupakan objek yang diteliti dan dapat membantu peneliti dalam melakukan pengolahan data untuk memecahkan suatu masalah penelitian. Populasi dan sampel ditetapkan dengan tujuan agar penelitian mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang didalamnya ada bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel. Dengan menggunakan sampel peneliti akan lebih mudah mengolah data, sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu. Adapun pembahasan mengenai populasi, sampel dan teknik sampling sebagai berikut :

#### 3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono, (2018:80) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat yaitu sebanyak 150 orang.

### 3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan sebagian dari jumlah populasi atau beberapa bagian yang diambil dari populasi yang besar sesuai dengan prosedur penelitian untuk dapat dijadikan bahan penelitian. Menurut Sugiyono (2018:131) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan waktu, tenaga dan dana. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Pada penelitian ini, pengambilan jumlah responden menggunakan rumus slovin. Sampel yang akan ditentukan oleh peneliti dengan persentase kelonggaran atau tingkat kesalahan yang di toleransi adalah sebesar 10% (0,10).

Rumus Slovin →

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

Dimana :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*)

Jumlah populasi yang akan diteliti telah ditentukan dengan jumlah sebanyak 150 pegawai dengan tingkat kesalahan yang ditolelir sebesar 10% atau

dapat disebutkan tingkat keakuratan 90% sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut adalah:

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,1)^2}$$

$$= 60$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus Slovin di atas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat. Dalam penelitian ini, strata yang diambil berdasarkan level jabatan yang ada di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat. Berikut merupakan level jabatan dan sampel yang akan diambil sebagai responden:

**Tabel 3. 2**  
**Populasi dan Sampel Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat**

No	Level Jabatan	Jumlah	Sampel
1	Perencanaan dan Pelaporan	24	10
2	Keuangan dan Aset	21	8
3	Kepegawaian dan Umum	24	10
4	Inspektur Pembantu I – IV	58	23
5	Inspektur Pembantu Investigasi	12	5
6	Tenaga Teknis	11	4
<b>Total</b>		150	60

Sumber : Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat, Data Diolah Peneliti

Perhitungan:

$$\frac{\text{Jumlah Karyawan Berdasarkan Level Jabatan}}{\text{Jumlah Karyawan Keseluruhan (150)}} \times \text{Jumlah Sampel (60)}$$

### 3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk meneliti dan menentukan data dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono, (2018:133) Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *probability sampling*.

Menurut Sugiyono, (2018:81) *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik sampel ini meliputi, *simple random sampling*, *proportional stratified random sampling*, *disproportional stratified random sampling* dan *cluster random sampling*. Teknik *probability sampling* yang digunakan adalah *proportional stratified random sampling*. *Proportional stratified random sampling* adalah teknik pengambilan sampel pada populasi yang berstrata dengan mengambil sampel dari tiap-tiap sub populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota dari masing-masing sub populasi secara acak.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:137) teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data serta keterangan – keterangan yang diperlukan didalam penelitian ini. Jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi

menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019: 193) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari narasumber asli, hal ini bertujuan untuk memperoleh data yang akurat. Data primer bisa diperoleh dengan cara sebagai berikut:

##### a. Observasi

Menurut Sugiyono (2018:42), observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas pegawai di lingkungan kerja Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.

##### b. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:39), Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan fenomena atau permasalahan yang harus diteliti dan bila peneliti ingin mengetahui hal-hal mendalam yang bisa didapatkan dari responden dan jumlah responden kecil atau sedikit. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat untuk memperoleh data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

c. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:39), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner diberikan secara langsung kepada sejumlah responden untuk mendapatkan tanggapan mengenai masalah pengembangan karir, stres kerja, dan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder biasanya semacam bukti, catatan, ataupun laporan historis yang telah diarsip baik dipublikasikan atau tidak. Data sekunder diperoleh dari:

a. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara mencari buku-buku atau karya ilmiah berkaitan dengan objek yang diteliti untuk mengetahui teori yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti.

b. Jurnal

Data pendukung yang berasal dari penelitian terdahulu dan berhubungan dengan variabel yang sedang diteliti. Jurnal yang digunakan dalam penelitian ini antara lain jurnal manajemen bisnis, jurnal sosial dan manajemen, jurnal ekonomi efektif, dan lain-lain.

c. Internet

Mencari dan mengumpulkan informasi – informasi yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang dipublikasikan di internet, baik yang berbentuk jurnal ataupun karya ilmiah.

### **3.5 Uji Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan.

Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. uji validasi yaitu suatu data yang dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan, sedangkan penggunaan uji reliabilitas yaitu untuk mengukur konsisten obyek dan data. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrumen penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian, Sugiyono (2018:267). Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Rumus metode korelasi *pearson product moment* adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *product moment*

$n$  = Jumlah sampel

$\sum x$  = Jumlah skor item (X)

$\sum y$  = Jumlah total skor jawaban (Y)

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor item (X)

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat total skor jawaban (Y)

$\sum xy$  = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor.

Dasar keputusan :

- a. Jika  $r \geq 0,3$  maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.
- b. Jika  $r \leq 0,3$  maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya  $\geq 0,3$  dan jika koefisien korelasi *Product Moment*  $\geq r$  tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari nilai *Corrected item Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *r*- hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation*  $\geq 0,3$  (Sugiyono, 2019).

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono, 2018:268).

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan metode untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, peneliti menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) dengan menggunakan aplikasi *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Menghitung nilai reliabilitas digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma AB) - (\Sigma A)(\Sigma B)}{\sqrt{(n(\Sigma A^2) - (\Sigma A)^2)(n(\Sigma B^2) - (\Sigma B)^2)}}$$

Dimana :

- $R_{xy}$  = Koefisien korelasi *product moment*  
 A = Variabel ganjil  
 B = Variabel genap  
 $\Sigma A$  = Jumlah total skor belahan ganjil  
 $\Sigma B$  = Jumlah total skor belahan genap  
 $\Sigma A^2$  = Jumlah kuadrat total skor belahan ganjil  
 $\Sigma B^2$  = Jumlah kuadrat total skor belahan genap  
 $\Sigma AB$  = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

Pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha*, jika nilai *Alpha*  $\geq$  dari nilai r tabel yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel, begitu pun sebaliknya jika *Alpha*  $\leq$  dari nilai r tabel yaitu 0,7 maka tidak reliabel. Kemudian koefisien korelasi dimasukkan ke dalam rumus *Spearman Brown* sebagai berikut :

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

Dimana :

- r = Nilai reliabilitas  
 rb = Korelasi *product moment* antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrument (rb hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata.

Bila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka instrument tersebut dikatakan reliabel,

$r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

### 3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018:147). Metode analisis yang peneliti gunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan mengenai situasi dan kejadian atas variabel yang diteliti. Analisis statistik deskripsi 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, Sugiyono (2018:147).

Statistik yang digunakan dalam penelitian adalah metode rata-rata (*mean*). Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Skala *likert* yang diukur kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan titik tolak untuk menyusun instrumen yang

berupa pernyataan. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai skor mulai dari angka 5-4-3-2-1. Berikut adalah kriteria penilaian yang digunakan pada skala *likert* dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban dari pertanyaan alternatif.

**Tabel 3. 3**  
**Kriteria Penilaian Skala Likert**

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2019)

Instrumen penelitian yang menggunakan skala *likert* dapat dibuat dalam bentuk *check list* ataupun pilihan ganda. Mengacu kepada ketentuan tersebut ditabulasikan untuk menghitung validasi dan reliabilitas. Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-rata dengan menggunakan rumus:

$$\text{Nilai Rata-Rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden, maka untuk mengkategorikan mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut :

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{\text{Nilai Tetinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Dimana :

Skor Minimum = 1

Skor Maksimum = 5

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

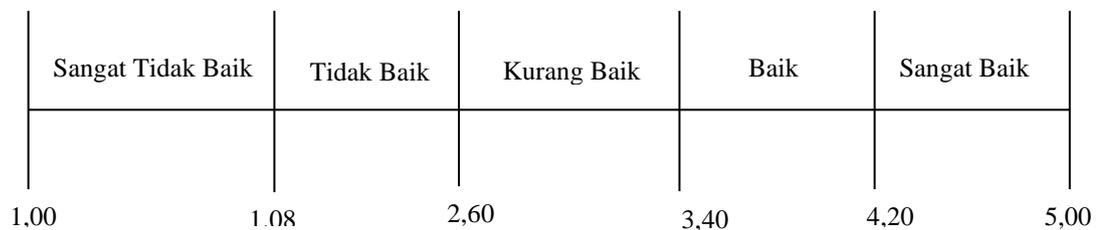
Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

**Tabel 3. 4**  
**Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden**

Skala	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2018)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat diidentifikasi ke dalam garis kontinum. Garis kontinum dapat dilihat pada Gambar 3.1 berikut :



Sumber : Sugiyono (2018)

**Gambar 3. 1**  
**Garis Kontinum**

### 3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2018), metode verifikatif merupakan pengujian hipotesis yang telah dibuat dari hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistik hingga didapatkan hasil yang menjelaskan hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak. Metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh pengembangan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan maupun parsial di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat. Dalam penelitian ini ada beberapa metode statistik yang digunakan peneliti seperti berikut ini:

#### 3.6.2.1 *Method Of Succeshive Interval* (MSI)

Data yang didapatkan dari penelitian ini berupa data yang berskala ordinal, dikarenakan dalam pengolahan data penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda maka data tersebut harus diubah dari skala ordinal menjadi skala interval dengan menggunakan teknik *Method Of Succeshive Interval*. Langkah – langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. Tentukan dengan tegas variabel apa yang akan diukur.
- b. Tentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
- c. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut sebagai proporsi.
- d. Tentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z.
- f. Menentukan nilai skala (*Scale Value/SV*)

$$SV = \frac{\text{Density of lower limit} - \text{Density of upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

Dimana :

$$Y = SV + IK I$$

$$K = I + (SV \text{ min})$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

### 3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, Ghozali (2018). Analisis regresi linier berganda ini analisis yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Stres Kerja, ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

$\alpha$  = Bilangan konstanta

$b_1$   $b_2$  = Koefisien regresi variable independen

$X_1$  = Variabel bebas (Pengembangan Karir)

$X_2$  = Variabel bebas (Stres Kerja)

$e$  = *Error* atau gangguan faktor lain yang mempengaruhi

### 3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2017), analisis korelasi berganda adalah “untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara ketiga variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap nilai variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Serta kontribusi secara parsial yang diberikan oleh variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ”. Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas ( $X$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ) secara bersamaan. Adapun rumus korelasi ganda adalah sebagai berikut:

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Keterangan :

$R_{y.x_1x_2}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$  dengan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel  $Y$

$r_{yx_1}$  = Korelasi *product moment* antara  $X_1$  dengan  $Y$

$r_{yx_2}$  = Korelasi *product moment* antara  $X_2$  dengan  $Y$

$r_{x_1x_2}$  = Korelasi *product moment* antara  $X_1$  dengan  $X_2$

Berdasarkan nilai korelasi ( $R^2$ ) yang diperoleh, didapat hubungan  $-1 < r < 1$  yaitu:

$R = -1$ , artinya terdapat hubungan linier antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  negatif

$R = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan linier antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$ .

$R = 1$ , artinya terdapat hubungan linier antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  positif.

Dengan demikian pengukuran hubungan antara dua variabel untuk masing-masing kasus akan menghasilkan keputusan, hubungan yang sangat kuat, kuat, cukup kuat, rendah, sangat rendah. Berikut ini adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 5**  
**Interprestasi Koefisien Korelasi**

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

Sumber : Sugiyono (2018:274)

#### 3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi adalah pengolahan data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$ . Nilai  $R^2$  adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

##### a. Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen secara

simultan (bersama). Besarnya presentase variabel mampu dijelaskan oleh variabel bebas dapat ditunjukkan dengan nilai R Square ( $R^2$ ).

Jika  $R^2$  hitung makin besar (mendekati satu) maka kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Untuk melihat seberapa besar pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  (variabel independen) terhadap  $Y$  (variabel dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

$R^2$  = Kuadrat dari koefisien ganda

#### b. Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

$\beta$  = Beta (*nilai standardized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel  $X$  terhadap  $Y$  lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel  $X$  terhadap  $Y$  kuat

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat dugaan sementara karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh pengembangan karir, stres kerja terhadap kinerja pegawai, secara simultan dan parsial. Uji hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternative ( $H_1$ ).

#### 3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Pengujian ini menggunakan uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 ; b_2 = 0,$       Tidak terdapat pengaruh pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_1 = b_1 ; b_2 \neq 0,$       Terdapat pengaruh pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda digunakan rumus :

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

Dimana :

$R^2$  = Kuadrat koefisien korelasi ganda

K = Banyaknya variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

untuk menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu sebesar 10% atau  $\alpha = 0,10$  dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $df = n-k-1$  dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima (signifikan)
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak (tidak signifikan).

### 3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen, Ghozali (2018:99). Hipotesis parsial yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut :

1.  $H_0 : b_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.
2.  $H_1 : b_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.
3.  $H_0 : b_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai
4.  $H_1 : b_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan signifikansi 10% atau dengan tingkat keyakinan 90% dengan rumus :

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

Dimana :

n = Jumlah sampel

rp = Nilai korelasi parsial

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan *t* tabel

Selanjutnya hasil hipotesis *t* hitung dibandingkan *t* tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak (tidak signifikan)
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima (signifikan)

### 3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018). Rancangan kuesioner yang akan dibuat oleh peneliti adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau telah ditetapkan oleh peneliti. Jumlah dari kuesioner ditentukan berdasarkan indikator penelitian. Kuesioner ini berisi pertanyaan mengenai variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Skala pengukuran yang digunakan yaitu *Likert Scale*, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

### **3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Peneliti melakukan penelitian di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat yang berlokasi di Jl. Surapati No.4, Citarum, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2023 sampai dengan selesai.