

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai penelitian yang akan dilakukan, sehingga mengetahui cara menyelesaikan permasalahan penelitian dan memudahkan untuk menarik kesimpulan. Menurut Sugiyono (2020:2) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2020:64) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Metode ini ditunjukkan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana kepemimpinan situasional, kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Bandung.

Menurut Sugiyono (2020:65), metode verifikatif adalah metode penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Metode penelitian verifikatif yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh kepemimpinan situasional, kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Bandung.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan bagian penting dalam suatu penelitian karena dengan adanya variabel dapat memberi batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan. Dengan variabel inilah penelitian bisa dikembangkan dan bisa diolah sehingga dapat diketahui pemecahan masalahnya. Agar penelitian dapat diukur, diperlukan operasionalisasi variabel untuk mengubah masalah yang diteliti kedalam bentuk variabel kemudian menentukan indikator, ukuran dan skala dari variabel-variabel yang terikat.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:68). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

3.2.1.1 Variabel Independen/ Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2020:69). Variabel independen sering disebut sebagai variabel yang mempengaruhi atau variabel tidak terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kepemimpinan situasional (X_1), kompensasi (X_2), dan stress kerja (X_3) Variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan Situasional (X_1)**

Kepemimpinan situasional adalah kepemimpinan yang berfokus pada kesesuaian atau efektivitas gaya kepemimpinan sesuai dengan kematangan

pengikut dalam kaitannya dengan tugas tertentu. (Hersey dan Blanchard, 2017:173)

2. Kompensasi (X_2)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka pada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). (Veithzal Rivai, 2018:358)

3. Stress Kerja (X_3)

Stres kerja adalah sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. (Robbins dan Judge, 2017:597)

3.2.2.2 Variabel Dependen/ Variabel Terikat

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2020:69)

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran. (Robbins, 2017:310).

3.2.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Operasionalisasi variabel digunakan untuk memberikan gambaran penelitian. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang diteliti yaitu Kepemimpinan Situasional (X_1), Kompensasi (X_2), dan Stres Kerja (X_3) sebagai variabel bebas, serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Variabel-variabel tersebut di operasionalisasikan berdasarkan dimensi, indikator, dan diukur menggunakan skala ordinal. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1. berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel & Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<p>Kepemimpinan Situasional (X_1)</p> <p>“Kepemimpinan situasional adalah kepemimpinan yang berfokus pada kesesuaian atau efektivitas gaya kepemimpinan sesuai dengan kematangan pengikut dalam kaitannya dengan tugas tertentu”.</p> <p>Hersey dan Blanchard (2017:173)</p>	1. Petunjuk & Pengarahan	a. Pemimpin memberi perintah kerja dengan jelas	Tingkat kecakapan agar karyawan paham apa yang dimaksud	Ordinal	1
		b. Pemimpin memberi pengarahan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Tingkat pengarahan agar sesuai dengan standar dan prosedur		3
	2. Dukungan emosional	a. Pimpinan memberikan dorongan motivasi kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	Tingkat pemberian dukungan agar karyawan mencapai tujuan organisasi	Ordinal	5
	3. Tingkat kesiapan/kematangan bawahan	a. Pemimpin memberi tanggung jawab penuh kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	Tingkat kesiapan karyawan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	7

Variabel & Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
<p>Kompensasi (X₂)</p> <p>“Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka pada perusahaan”</p> <p>Veithzal Rivai (2018:358)</p>	1. Kompensasi langsung (<i>direct</i>)	a. Gaji	Tingkat kesesuaian gaji atas hasil kerja	Ordinal	9	
						10
		b. Upah	Tingkat kesesuaian upah yang telah disepakati		11	
					12	
		c. Insentif	Tingkat pemberian bonus untuk karyawan yang melebihi standar kerja		13	
			14			
	2. Kompensasi tidak langsung (<i>indirect</i>)	a. Tunjangan	Tingkat pemberian tunjangan untuk mensejahterakan karyawan	Ordinal	15	
					16	
		b. Fasilitas	Tingkat pemberian fasilitas untuk mendukung pekerjaan		17	
					18	
<p>Stres Kerja (X₃)</p> <p>“Stres kerja adalah sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang”.</p> <p>Robbins dan Judge (2017:597)</p>	1. Tuntutan tugas	a. Beban kerja yang tidak sesuai	Tingkat ketegangan stres kerja dalam tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari kemampuan	Ordinal	19	
	2. Tuntutan peran	a. Kejelasan peran	Tingkat kejelasan tugas dan tanggung jawab pekerjaan	Ordinal	21	
					22	
	3. Tuntutan antar pribadi	a. Komunikasi antar karyawan	Tingkat tuntutan pribadi yang berkaitan dengan kerjasama kelompok	Ordinal	23	
					24	
	4. Struktur organisasi	a. Promosi jabatan	Tingkat promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuan	Ordinal	25	
					26	
	5. Kepemimpinan organisasi	a. Perhatian pimpinan terhadap hasil kerja karyawan	Tingkat perhatian pimpinan terhadap hasil kerja karyawan	Ordinal	27	
					28	

Variabel & Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<p>Kinerja (Y)</p> <p>“Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran”.</p> <p>Robbins (2017:310)</p>	1. Kualitas Kerja	a. Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam bekerja	Ordinal	29
		b. Hasil Kerja	Tingkat hasil kerja karyawan		30
	2. Kuantitas Kerja	a. Kemampuan	Tingkat pencapaian target	Ordinal	31
		b. Kecepatan	Tingkat kecepatan menyelesaikan pekerjaan		32
	3. Ketepatan waktu	a. Absensi	Tingkat kehadiran karyawan	Ordinal	33
		b. Waktu kerja	Tingkat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu		34
	4. Efektifitas	a. Kemampuan bekerjasama	Tingkat menjalin kerja sama dengan rekan kerja	Ordinal	35
		b. Efisiensi	Tingkat kekompakan dengan rekan kerja dalam bekerja		36
	5. Kemandirian	a. Kreatifitas	Tingkat kreatifitas dalam mengerjakan tugas	Ordinal	37
		b. Menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah	Tingkat pekerjaan atau tugas yang dihasilkan		38

Sumber: Data diolah peneliti 2022

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel merupakan objek yang diteliti dan dapat membantu peneliti dalam melakukan pengolahan data untuk memecahkan suatu masalah penelitian.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa menjadi perhatian. Menurut Sugiyono (2020:126) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Trakindo Utama Bandung yang berjumlah 55 orang. Maka penulis menggunakan penelitian sensus dimana semua anggota populasi dijadikan responden. Sensus atau sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Tabel 3.2
Daftar Populasi

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Kepala Kantor Cabang	1
2	<i>Finance</i>	4
3	<i>Prime Product Sales</i>	3
4	<i>Product Support Sales</i>	2
5	<i>Admin Sales</i>	3
6	<i>Admin Service</i>	4
7	<i>Counter Part</i>	2
8	<i>Event Planner Technician</i>	4
9	Kepala Teknisi	1
10	Teknisi	8
11	<i>Helper</i>	5
12	Pekerja Lapangan	18
Jumlah		55

Sumber: Rekapitulasi Karyawan PT. Trakindo Utama Bandung

Tabel 3.2 menunjukkan jumlah populasi pada divisi-divisi PT. Trakindo Utama Bandung.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2020:296). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Terdapat beberapa teknik dalam mengumpulkan data, yaitu:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan dilakukan dengan melakukan survey langsung ke PT. Trakindo Utama Bandung sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi:

a. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu PT. Trakindo Utama Bandung.

b. Wawancara

Wawancara secara langsung antara peneliti dengan petugas yang berwenang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada petugas yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT. Trakindo Utama Bandung.

c. Kuesioner

Penyebaran angket/kuesioner yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan dengan menyediakan alternatif jawaban yang harus diisi oleh responden secara pribadi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan di PT. Trakindo Utama Bandung.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan untuk mencari data pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari:

- a. Sejarah, literatur dan profil PT. Trakindo Utama Bandung.
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topic permasalahan yang diteliti.
- d. Sumber internet atau website yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang dinyatakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian, sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsistenan pengukuran dari satu responden ke responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pernyataan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pernyataan tersebut.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur menunjukkan ketepatan dan kesesuaian antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2020:175) pengujian validitas adalah suatu teknik untuk mengukur ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut mampu mengukur apa

yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiyono syarat yang harus dipenuhi untuk memenuhi kriteria validitas suatu alat ukur adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka item – item pernyataan dari kuisisioner adalah valid.
- b. Jika $r \leq 0,30$ maka item – item pernyataan dari kuisisioner dianggap tidak valid.

Dalam mencari nilai korelasi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan rumus 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 responden
- X = Skor tiap item
- Y = Skor seluruh item responden uji coba
- $\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X
- $\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y
- $\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Nilai validitas suatu butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing

butir pertanyaan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* > 0.3 .

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Begitu pula seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2020:175) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Hasil penelitian yang *reliable*, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas instrumen merupakan syarat pengujian validitas instrumen, karena itu instrumen yang valid umumnya pasti reliabel tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan.

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode belah dua dari *Spearman-Brown Correlation (split-half method)*. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut:

- a. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.
- b. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.
- c. Korelasi skor kelompok I dan kelompok II dengan rumus:

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

Keterangan:

r_{AB} = Korelasi *Pearson Product Moment*

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

- d. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *spearman brown* sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Nilai reabilitas

r_b = Korelasi *pearson product moment* antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reabilitas minimal 0,7

Setelah didapat nilai reliabilitas instrumen (r hitung) maka nilai tersebut di bandingkan dengan (r tabel) jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

- Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$: Instrument tersebut dikatakan reliabel
- Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$: Instrument tersebut dikatakan tidak reliabel

3.6 Metode Analisis Data

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, 2020:206)

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan mengenai fakta-fakta yang ada secara aktual dan sistematis. Metode yang digunakan adalah hasil pengoperasian variabel disusun dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan (kuesioner/angket).

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner dan setiap jawaban responden diberi nilai dengan skala *likert*. Menurut Sugiyono, skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai bobot dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut pada tabel 3.3.

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2020:147)

Berdasarkan tabel 3.3 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrument pada kuesioner. Bobot nilai ini agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pertanyaan dalam bentuk kuesioner.

Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independent dan dependent yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor

responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian dan untuk setiap item pernyataan. Mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian. Menetapkan skor rata-rata maka jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pertanyaan dikalikan jumlah responden. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\text{skor rata - rata} = \frac{\sum \text{Jawaban kuesioner}}{\sum \text{pertanyaan} \times \sum \text{responden}}$$

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan, mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Dimana:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

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

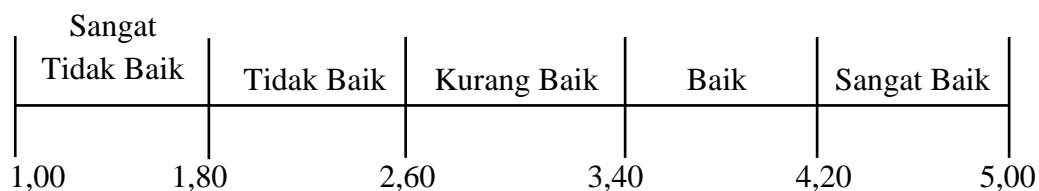
Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3.4
Tafsiran Nilai Rata-Rata

Interval	Kriteria
1,00-1,80	STB (Sangat Tidak Baik)
1,81-2,60	TB (Tidak Baik)
2,61-3,40	KB (Kurang Baik)
3,41-4,20	B (Baik)
4,21-5,00	SB (Sangat baik)

Sumber: Sugiyono (2020:148)

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



Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis Verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020:148). Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu, sehingga dikatakan regresi berganda. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara dua atau lebih variabel bebas (independen) yang terdiri dari kepemimpinan situasional (X_1), kompensasi (X_2), stres kerja (X_3) dengan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2020:258) rumus persamaan regresi linier berganda ditetapkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

α = Bilangan Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi kepemimpinan situasional, kompensasi, dan stres kerja

X_1 = Variabel Bebas (Kepemimpinan Situasional)

X_2 = Variabel Bebas (Kompensasi)

X_3 = Variabel Bebas (Stres Kerja)

e = Standar error / variabel pengganggu

3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Korelasi ganda adalah bentuk korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variabel (dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen). Korelasi ganda berkaitan dengan interkorelasi variabelvariabel independen sebagaimana korelasi mereka dengan variabel dependen. Korelasi ganda adalah suatu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain. Korelasi ganda merupakan korelasi yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2, X_3 \dots X_n$) serta satu variabel terikat (Y).

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel kepemimpinan situasional, kompensasi, dan stres kerja dan kinerja karyawan dengan rumus berikut:

$$R^2 = \frac{JK(\text{reg})}{\sum Y^2}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

$JK_{(reg)}$ = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total

Nilai r yang diperoleh, maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ dan untuk masingmasing nilai r adalah:

Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1, X_2, X_3 dan variabel Y

Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antar variabel negatif

Apabila $r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan korelasi

Mengetahui tingkat hubungan kuat atau rendahnya Sugiyono dalam bukunya memberikan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.5
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Lemah
0,20 – 0,39	Lemah
0,40 – 0,59	Cukup
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2020:248)

3.6.2.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y . Nilai R^2 adalah nilai 0 dan 1. Bila yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

1. Analisis koefisien determinasi simultan

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase (%) variabel kepemimpinan situasional (X_1), kompensasi

(X_2), dan stress kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi ganda

2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

β = Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero order = Matriks 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

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis disebut sebagai jawaban sementara atau bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung

pada hasil penelitian terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2018:64).

Uji hipotesis untuk kolerasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1). Rumus hipotesis sebagai jawaban sementara yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya, adapun pengujian hipotesis parsial dan hipotesis simultan, sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F untuk mengetahui apakah semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4 = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan Situasional (X_1), Kompensasi (X_2) dan Stres kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara teori.

$H_1 : b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan Situasional (X_1), Kompensasi (X_2) dan Stres kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara teori.

Pada uji simultan uji statistik yang digunakan adalah uji F untuk menghitung nilai F secara manual dapat menggunakan rumus F berikut ini:

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah sampel

Nilai untuk uji F dilihat dari tabel distribusi F dengan $\alpha = 0,10$ dan derajat bebas (k: n-k-1) selanjutnya *Fhitung* dibandingkan dengan *Ftabel* dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika *Fhitung* > *Ftabel*, maka H_0 ditolak, H_1 diterima (Signifikan)
- b. Jika *Fhitung* < *Ftabel*, maka H_0 diterima, H_1 ditolak (Tidak Signifikan)

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan

$H_1: \beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan

$H_0: \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

$H_1: \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

$H_0: \beta_3 = 0$, Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

$H_1: \beta_3 \neq 0$, Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Kemudian dilakukan pengujian dalam menggunakan rumus uji t dengan signifikan 10% atau dengan tingkat keyakinan 90% dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Banyaknya sampel dalam penelitian

Selanjutnya hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, variabel bebas (independent) secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen, H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, variabel bebas (independent) secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel kepemimpinan situasional, kompensasi, dan stress kerja terhadap kinerja, sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan seperti adanya pilihan sangat setuju,

setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Responden tinggal memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan situasional, kompensasi, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama cabang Bandung yang berlokasi di Jl. BKR No.65, Ancol, Kec. Regol, Kota Bandung, Jawa Barat 40254.