

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Suharsimi, 2002:10). Jenis penelitian ini adalah riset asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih Suliyanto (2009). Sedangkan jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Dalam penelitian ini menjelaskan pengaruh beban kerja, *self-efficacy* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penetapan lokasi penelitian sangat penting dalam rangka mempertanggung jawabkan data yang diperoleh. Oleh karena itu, maka lokasi penelitian perlu ditetapkan terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, lokasi yang dipilih adalah UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Penelitian ini akan dilaksanakan pada 1 Desember 2022—31 Januari 2023.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

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 (Sugiyono (2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar yang berjumlah 32 orang (1 Pimpinan dan 31 Pegawai)

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2016:62). Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini non probabilitas (*non probability sampling*) dengan teknik sampling jenuh (*saturated sampling*). Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini sampelnya berjumlah 31 orang pegawai UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Data Primer

Husein (2003:42) menyatakan bahwa data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini yaitu data dari kuesioner yang berisi jawaban atas pernyataan yang diajukan kepada responden, baik yang berkaitan dengan variable beban kerja, *self efficacy*, dan stres kerja serta variable kinerja pegawai.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dihasilkan dari sumber lain berupa data administrasi kantor yang ada pada UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung. Data sekunder umumnya berupa bukti-bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan berhubungan terhadap penelitian ini

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Metode Kuesioner

Metode kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan

harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Husein, 2003:49). Pada penelitian ini, kuesioner diberikan kepada semua pegawai yang telah memenuhi kriteria sebagai responden. Kuesioner tersebut berisi pernyataan yang memuat tentang semua variabel-variabel yang ada. Kuesioner dalam penelitian ini berdasarkan indikator beban kerja, *self efficacy*, stres kerja dan kinerja pegawai.

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Pengukuran data diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap reponden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2014:60). Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Instrumen Skala Likert**

No	Jawaban Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sanusi, 2014

## 2. Metode Studi Pustaka

Metode ini merupakan teknik mengumpulkan data dengan menggunakan buku dan juga literatur berkaitan dengan penelitian ini. Termasuk yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku tentang sumber daya manusia.

### 3.6 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas atau *Independent Variable* (X1, X2 dan X3)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja (X1), *self efficacy* (X2) dan stres kerja (X3). Variabel-variabel ini diduga berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Variabel tersebut diduga dipengaruhi oleh variabel bebas.

### 3.7 Operasional Variabel

Menurut Siswanto dkk (2018) Definisi operasional dari suatu variabel berkaitan dengan bagaimana cara untuk mengukur suatu variabel dalam suatu penelitian. Definisi operasional umumnya berkaitan dengan aspek atau indikator yang digunakan untuk mengukur suatu variabel

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
<b>Beban Kerja (X1)</b>	Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017)	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target yang Harus Dicapai (Koesomowidjojo, 2017)	Likert
<b>Self Efficacy (X2)</b>	<i>Self Efficacy</i> adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan	1. <i>Level</i> 2. <i>Strength</i> 3. <i>Generality</i> Bandura dalam (Ghufron & S, 2010)	Likert

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
	untuk mencapai hasil tertentu Bandura dalam (Ghufron & S, 2010)		
<b>Stres Kerja (X3)</b>	Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Seseorang yang mengalami stres terlalu berat dapat mempengaruhi kemampuannya dalam menghadapi lingkungannya. Stres dapat mengakibatkan seseorang menjadi lebih mudah marah, agresi, tidak dapat rileks, tidak kooperatif (Robbins & Judge, 2013)	1. Gejala Fisiologis 2. Gejala Psikologis 3. Gejala Perilaku (Robbins & Judge, 2013)	Likert
<b>Kinerja (Y)</b>	kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan ( <i>job requirement</i> ) (Wilson Bangun, 2012).	1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerjasama (Wilson Bangun, 2012)	Likert

### 3.8 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner, dan suatu kuesioner dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2015). Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Tinggi rendahnya validitas instrumen menggambarkan sejauh mana data yang terkumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner (angket) yang langsung diberikan kepada 30 UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung. Untuk mengukur tingkat Metode uji kevalidan yang digunakan adalah korelasi-korelasi *product moment*.

Rumus Uji Validitas *Product Moment* :

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

Keterangan :

$r_{xy}$	=	Koefisien korelasi Product Moment
$\sum X_i$	=	Jumlah skor dalam sebaran X
$\sum Y_i$	=	Jumlah skor dalam sebaran Y
$\sum X_i Y_i$	=	Jumlah hasil kali skor X dan Y
$\sum X_i^2$	=	Jumlah skor sebaran X dikuadratkan
$\sum Y_i^2$	=	Jumlah skor sebaran Y dikuadratkan
n	=	Jumlah sampel

Prosedur pengujian :

1. Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen valid  
 Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tidak valid
2. Bila  $Sig < Alpha(0,05)$  maka instrumen valid

Bila  $Sig > \text{Alpha}$  (0,05) maka instrumen tidak valid

3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*).
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dan probabilitas ( $sig$ ) dengan  $r$  tabel maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel adalah instrumen apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono,2015). Untuk mengetahui reliabilitas dan validitas data (skor) yang diperoleh dari tiap-tiap item dalam studi ini, maka dilakukan uji pendahuluan yang terhadap kuesioner kepada para responden, kemudian skor data yang diperoleh diuji reliabilitas dan validitasnya. Untuk mengetahui kemantapan atau ketepatan alat, dilakukan uji reliabilitas dengan cara menggunakan rumus *Alpha Cronbach*

Rumus *Alpha Cronbach* :

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum ob^2}{\sum \sigma^2_t} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas yang dicari

$K$  = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma^2_t$  = Jumlah Varians skor tiap-tiap item

$\sigma^2$  = Varian Total

Pengujian reliabilitas melalui satu tahap yang diuji pada 30 responden. Kriteria uji dengan mengonsultasikan nilai *Alpha Cronbach*.

**Tabel 3.3**  
**Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi 2015**

Interval Koefisien	Interprestasi
0,800 – 1,000	Tinggi
0,600 – 0,800	Cukup
0,400 – 0,600	Agak Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono 2020)*

### 3.9 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.9.1 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Prosedur pengujian :

1.  $H_0$  : model regresi berbentuk linier  
 $H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka  $H_0$  ditolak  
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka  $H_0$  diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*)
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

### 3.9.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap model regresi, apakah model regresi tersebut memiliki hubungan antara variabel independen. Jika terjadi korelasi diantara variabel independen, maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinieritas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Prosedur pengujian :

1. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas  
Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas  
Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 23*).
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig)  $> 0,1$  maka variable X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

### 3.10 Metode Analisis Data

Analisis data adalah sebagai pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2015). Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

#### 3.10.1 Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu beban kerja ( $X_1$ ), *self-efficacy* ( $X_2$ ) dan stress kerja ( $X_3$ ) serta Kinerja Karyawan ( $Y$ ) yang mempengaruhi variabel lainnya. Persamaan regresi menurut Sujarweni (2015:160) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

<b>Y</b>	=	Kinerja Pegawai
<b>a</b>	=	Konstanta
<b>X1</b>	=	Beban Kerja
<b>X2</b>	=	<i>Self Efficacy</i>
<b>X3</b>	=	Stres Kerja
<b>b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub></b>	=	Koefisiensi regresi
<b>e</b>	=	Error

### 3.11 Pengujian Hipotesis

#### 3.11.1 Uji t

##### 1. Pengaruh Beban Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

H<sub>0</sub> = Beban Kerja (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung

H<sub>a</sub> = Beban Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> ditolak;

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> diterima.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak;

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka H<sub>0</sub> diterima

##### 2. Pengaruh *Self-Efficacy* (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

H<sub>0</sub> = *Self-Efficacy* (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung.

H<sub>a</sub> = *Self-Efficacy* (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> ditolak;

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> diterima.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak; Jika

nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

### 3. Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja (Y)

$H_0$  = Stres Kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung.

$H_a$  = Stres Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak;

Jika nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak; Jika

nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

#### 3.11.2 Uji F

##### **Pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ), *Self-Efficacy* ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

$H_0$  = Beban Kerja ( $X_1$ ), *Self-Efficacy* ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung.

$H_a$  = Beban Kerja ( $X_1$ ), *Self-Efficacy* ( $X_2$ ) dan Stres Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut: Jika nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan jika nilai  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk  $F_{\text{tabel}}$  pada  $db_1 = k - 1$  dan  $db_2 = n - 1$
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak; Jika  
nilai sig > 0,05 maka Ho diterima  
Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.