

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini dikategorikan penelitian kuantitatif yaitu dengan mencari hubungan asosiatif, karena penelitian ini menguji terkait teori dengan menilai variabel-variabel penelitian yang menggunakan metode statistik untuk mengetahui adanya hubungan yang terdapat pada variabel tersebut.

Metode penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2018:8) menyatakan bahwa metode penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel independen dan dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah konflik, stres, budaya organisasi, dan motivasi. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

#### **3.2 Objek Penelitian**

Adapun objek dalam penelitian ini yaitu variabel independen yaitu konflik, stress, budaya organisasi, dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada koperasi serba usaha rahayu di Kabupaten Lumajang. Pada penelitian ini subjek yang dipilih yaitu karyawan koperasi serba usaha rahayu yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik, stress, budaya

organisasi, dan motivasi sebagai variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan jenis data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original, sedangkan data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada pengumpul data (Paramita, 2018:72).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis data primer dan data sekunder. Dimana data primer diperoleh dari pengisian kuesioner oleh responden yaitu karyawan yang bekerja di koperasi serba usaha rahayu. Sedangkan data sekunder diperoleh dari media internet, literature hasil penelitian terdahulu yang berkaitan adengan variabel penelitian.

#### **3.3.2. Sumber Data**

Riyanto, S., & Hatmawan, A., A. (2020:27) berpendapat bahwa data internal merupakan data yang menggambarkan kondisi organisasi secara umum ataupun khusus.

Dalam penelitian ini hanya menggunakan data internal saja yaitudata profil dari koperasi serba usaha rahayu dan data karyawan yang bekerja di koperasi serba usaha rahayu.

### **3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik *Sampling***

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:80). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di koperasi serba usaha rahayu Lumajang yang berjumlah 42 karyawan yang terdiri 2 kas. Kas 1 terdiri dari 1 karyawan pimpinan, 4 pengawas, 3 staff admin, 1 bendahara dan 13 staff marketing. Sedangkan kas yang ke 2 terdiri dari 1 karyawan pimpinan, 3 staff admin, 4 pengawas, 1 bendahara dan 11 staff marketing.

#### **3.4.2 Sampel dan Teknik *Sampling***

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili (Sugiyono, 2018:81).

Dalam penelitian ini, menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian. Jadi jumlah sampel penelitian ini adalah 42 karyawan koperasi serba usaha rahayu Lumajang.

### 3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual , dan Definisi Operasional

#### 3.5.1. Variabel Penelitian

##### a. Variabel Independen

Variabel independen yaitu variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah suatu variabel yang menjadi sebab perubahan atau mempengaruhi atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2018:39). Pada penelitian ini variabel independen adalah:

- 1) Konflik(X1)
- 2)Stres(X2)
- 3)Budaya Organisasi(X3)
- 4) Motivasi (X4)

##### b. Variabel Dependen

Variabel dependen yaitu variabel output, kriteria dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018:39). Variabel dependen penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

#### 3.5.2. Definisi Konseptual

Definisi konseptual menurut Singarimbun & Sofian (2018:43) yaitu pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti untuk

mengoperasikan konsep tersebut di lapangan. Berdasarkan definisi tersebut, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

**a. Konflik (X1)**

Menurut Imam dan Siswandi, (2019:103) konflik didefinisikan sebagai segala bentuk interaksi yang bersifat oposisi atau suatu interaksi yang bersifat antagonistic, konflik terjadi karena perbedaan atau kelangkaan posisi sosial dan posisi sumber daya atau karena di sebabkan sistem nilai dan penilaian yang berbeda.

Menurut Gibson Ivancevich (dalam Hermita, 2012 :17)Stres adalah sebagai suatu tanggapan adaktif, ditengahi oleh perdebatan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

**b. Stres (X2)**

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374), berpendapat bahwa Budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

**c. Budaya Organisasi (X3)**

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374), berpendapat bahwa Budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **d. Motivasi (X4)**

Robbins dalam Wibowo (2016:322) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*) arah (*direction*) dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi, karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya motivasi mempunyai dimensi usaha terus-menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

#### **e. Kinerja karyawan (Y)**

Menurut Mangkunegara, (2012, 67) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan.

#### **3.5.3. Definisi Operasional**

Definisi Operasional menurut (Sugiyono, 2012:31) merupakan suatu penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang



dapat diukur. Dengan melihat definisi operasional suatu penelitian, maka seorang peneliti akan dapat mengetahui suatu variabel yang akan diteliti.

#### **a. Konflik (X1)**

Menurut mangkunegara (2012:155) Konflik ialah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang di harapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang di harapkannya”. Dengan demikian terjadinya suatu konflik itu adalah melalui suatu proses yang dimulai dari seseorang kepada orang lain, yang kemudian menjadi masalah.

Dalam mengukur variabel konflik kerja, penelitian ini mengadaptasi indikator menurut Rivai (2014:999) sebagai berikut:

##### 1) Konflik dalam diri seseorang

Seseorang dapat mengalami konflik internal dalam dirinya karena ia harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Ia merasa bimbang mana yang harus dipilih atau dilakukan. Konflik dalam diri seseorang juga dapat terjadi karena tuntutan tugas yang melebihi kemampuannya.

##### 2) Konflik antar individu

Konflik antar individu sering kali disebabkan oleh adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan, dan tujuan, dimana hasil bersama sangat menentukan.

##### 3) Konflik antar anggota

kelompok Suatu kelompok dapat mengalami konflik substantif atau konflik afektif. Konflik substantif adalah konflik yang terjadi karena latar belakang keahlian yang berbeda. Sedangkan konflik afektif adalah konflik yang terjadi didasarkan atas tanggapan emosional terhadap suatu situasi tertentu

#### 4) Konflik antar kelompok

Konflik antar kelompok terjadi karena masing-masing kelompok ingin mengejar kepentingan atau tujuan kelompoknya masing-masing.

Berdasarkan indikator-indikator tentang konflik kerja dalam penelitian ini, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala likert adalah:

- 1) Saya seringkali kesulitan menyelesaikan tuntutan tugas dengan tepat waktu karena melebihi batas kemampuan saya.
- 2) Saya dan rekan kerja seringkali memiliki caracara yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan
- 3) Adanya perbedaan latar belakang keahlian diantara anggota tim seringkali memicu konflik
- 4) Adanya perbedaan visi antar kelompok seringkali memicu persaingan yang tidak sehat

#### **b. Stres (X2)**

Stres adalah bentuk tanggapan dari seseorang, baik fisik maupun mental terhadap perubahan dilingkungannya yang di rasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam, Panji Anoraga (dalam Triatna, 2015 : 138).

Menurut Mangkunegara (2013: 157) Indikator-indikator untuk mengukur stres kerja sebagai berikut :

- 1) Faktor lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan, misalnya :
  - a) Intimidasi dari rekan kerja sehingga menjadi suasana dalam bekerja tidak nyaman dan menimbulkan stres.



- b) Tekanan dari pemimpin, mengenai pekerjaan yang diberikan atasan atau tuntutan mengenai pekerjaan dari atasan sehingga menimbulkan stres.
- 2) Ketidakcocokan dengan pekerjaan, misalnya :
- a) Tidak menyukai pekerjaan yang diberikan.
  - b) Pekerjaan yang ditugaskan tidak sesuai keahlian yang dimiliki oleh karyawan.
- 3) Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau atasan berbahaya sehingga menimbulkan stres, misalnya:
- a). Pekerjaan tersebut membutuhkan tingkat keamanan kerja yang tinggi.
  - b). Pekerjaan yang diberikan mempunyai tingkat kecelakaan kerja yang tinggi.
- 4) Beban lebih, Pekerjaan yang diberikan terlalu berat misalnya penambahan jam kerja atau jam kerja yang lebih banyak sehingga membuat karyawan stres.

Berdasarkan indikator-indikator tentang stress kerja dalam penelitian ini, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala likert adalah:

- 1) Saya merasa tertekan dengan tugas yang diberikan oleh atasan .
- 2) Tugas yang diberikan oleh atasan bukan keahlian saya.
- 3) Tugas yang diberikan atasan membuat saya merasa tidak aman.
- 4) Tugas yang diberikan oleh atasan yang terlalu banyak sehingga diharuskan lembur.

### **c. Budaya Organisasi (X3)**

Menurut Sutrisno (2012:2) budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai- nilai (*values*), keyakinan- keyakinan (*beliefs*), asumsi- asumsi (*assumptions*), atau norma- norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para

anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut Sulaksono Hari (2015: 14) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Inovatif memperhitungkan risiko, seperti :
  - a) Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan
  - b) Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru
- 2) Berorientasi pada hasil, seperti :
  - a) Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan
  - b) Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan
- 3) Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, seperti :
  - a) Memenuhi kebutuhan untuk menjalankan dan mengerjakan pekerjaan
  - b) Mendukung prestasi karyawan
- 4) Berorientasi detail pada tugas, seperti :
  - a) Teliti dalam mengerjakan tugas
  - b) Keakuratan hasil kerja

Berdasarkan indikator-indikator tentang budaya organisasi dalam penelitian ini, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala likert adalah:

- 1) Saya mendapatkan dukungan penuh dari atasan atas ide-ide yang saya ajukan.
- 2) Saya mendapatkan bonus atas pencapaian yang saya peroleh dari atasan.
- 3) Atasan selalu mendukung prestasi kerja yang saya miliki.
- 4) Saya mendapatkan kepercayaan penuh atas tugas yang saya kerjakan.

#### **d. Motivasi (X4)**

Menurut Rivai (2018:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Indikator tentang motivasi dikemukakan oleh Sunyoto(2015:12-15) yaitu sebagai berikut:

- 1) Promosi
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Penghargaan
- 5) Tanggung jawab
- 6) Pengakuan
- 7) Keberhasilan dalam bekerja

Berdasarkan indikator-indikator tentang motivasi kerja dalam penelitian ini, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala likert adalah:

- 1) Koperasi serba usaha rahayu selalu mempromosikan karyawan untuk naik jabatan.
- 2) Saya selalu meningkatkan prestasi kerja
- 3) Saya menikmati pekerjaan saat ini
- 4) Koperasi serba usaha rahayu selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik

- 5) Saya selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan
- 6) Atasan selalu menyampaikan kepada karyawan lain atas kemampuan yang saya miliki
- 7) Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi saya untuk lebih semangat dalam menjalankan tugas.

#### **e. Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi menurut (Moehariono, 2014:95).

Mangkunegara, (2019:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

##### 1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

##### 2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

##### 3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 4) Tanggungjawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan indikator-indikator tentang kinerja karyawan dalam penelitian ini, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala likert adalah:

- 1) Kualitas kerja karyawan koperasi serba usaha rahayu sudah baik.
- 2) Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu.
- 3) Saya selalu mengerjakan tugas dengan benar dan tidak pernah salah.
- 4) Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

#### 3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala (Sugiyono, 2018:92).

Sugiyono (2018:92) skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Instrumen pada penelitian ini disusun berdasarkan indikator variabel, selanjutnya instrumen penelitian dan skala pengukuran ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1.	Konflik (X1)	1) Konflik dalam diri seseorang	Saya seringkali kesulitan menyelesaikan tuntutan tugas dengan tepat waktu karena melebihi batas kemampuan saya.	Ordinal	Mangkunegara (2012:155)
		2) Konflik antar individu	Saya dan rekan kerja seringkali memiliki caracara yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan.		
		3) Konflik antar anggota	Adanya perbedaan latar belakang keahlian diantara anggota tim seringkali memicu konflik.		
		4) Konflik antar kelompok	Adanya perbedaan visi antar kelompok seringkali memicu persaingan yang tidak sehat.		
2.	Stres (X2)	1) Faktor lingkungan kerja	Saya merasa tertekan dengan tugas yang diberikan oleh atasan .	Ordinal	Triatna (2015:138)
		2) Ketidakcocokan dengan pekerjaan	Tugas yang diberikan oleh atasan bukan keahlian saya.		
		3) Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau atasan berbahaya	Tugas yang diberikan atasan membuat saya merasa tidak aman.		
		4)Beban lebih	Tugas yang		



No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
			diberikan oleh atasan yang terlalu banyak sehingga diharuskan lembur.		
3.	Budaya Organisasi (X3)	1) Inovatif memperhitungkan risiko	Saya mendapatkan dukungan penuh dari atasan atas ide-ide yang saya ajukan.	Ordinal	Sutrisno (2012: 2)
		2) Berorientasi pada hasil	Saya mendapatkan bonus atas pencapaian yang saya peroleh dari atasan.		
		3) Berorientasi pada semua kepentingan karyawan	Atasan selalu mendukung prestasi kerja yang saya miliki.		
		4) Berorientasi detail pada tugas	Saya mendapatkan kepercayaan penuh atas tugas yang saya kerjakan.		
4.	Motivasi (X4)	1) Promosi	Koperasi serba usaha rahayu selalu mempromosikan karyawan untuk naik jabatan.	Ordinal	Sunyoto (2015:12-15)
		2) Prestasi Kerja	Saya selalu meningkatkan prestasi kerja		
		3) Pekerjaan itu sendiri	Saya menikmati pekerjaan saat ini		
		4) Penghargaan	Koperasi serba usaha rahayu selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik		
		5) Tanggung Jawab	Saya selalu bertanggung jawab		

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
			atas tugas yang diberikan		
		6) Pengakuan	Atasan selalu menyampaikan kepada karyawan lain atas kemampuan yang saya miliki		
		7) Keberhasilan dalam bekerja	Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi saya untuk lebih semangat dalam menjalankan tugas.		
5.	Kinerja Karyawan (Y)	1) Kualitas	Kualitas kerja karyawan koperasi serba usaha rahayu sudah baik.		
		2) Kuantitas	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu.		
		3) Pelaksanaan tugas	Saya selalu mengerjakan tugas dengan benar dan tidak pernah salah.	Ordianal	Rivai (2018:455)
		4) Tanggung jawab	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.		

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

### 3.7. Metode Pengumpulan Data

Adapun untuk penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan dengan teknik sebagai berikut :

### **3.7.1. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara memperoleh informasi dari dokumen atau sumber tertulis yang dapat berbentuk gambar, tulisan atau karya monumental seseorang (Mardawani, 2020:59).

Dalam penelitian ini dokumentasi yang digunakan berupa dokumentasi pada saat penyebaran kuesioner.

### **3.7.2. Studi Pustaka**

Sugiarti, Andalas, & Setiawan, (2020:33) teknik studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen sebagai sumber data utama, seperti buku, naskah, majalah dan sebagainya. Teknik studi pustaka dalam penelitian ini didapat dari jurnal dan buku-buku literatur tentang konflik, stres, budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan.

### **3.7.3. Observasi**

Sugiyono (2015:64) menjelaskan bahwa observasi yaitu metode atau cara dalam pengumpulan data yang memiliki ciri lebih spesifik dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika dalam wawancara dan kuesioner berkaitan dengan komunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas terhadap orang tetapi juga dengan objek-objek alam lainnya.

Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung kepada responden yaitu karyawan koperasi serba usaha rahayu Lumajang.

### **3.7.4. Survey**

Sanusi (2013:105) mengatakan bahwa metode survey yakni metode pengumpulan suatu data dimana peneliti mengajukan pertanyaan kepada

responden dalam bentuk lisan maupun tulis. Jika pertanyaan yang diajukan berupa lisan maka disebut dengan wawancara, sedangkan pertanyaan yang diajukan berupa tulisan maka disebut dengan kuesioner.

Pada penelitian ini menggunakan survey berupa penyebaran kuesioner kepada para karyawan pada koperasi serba usaha rahayu Lumajang.

### 3.7.5. Kuesioner

Sugiyono (2014:142) menerangkan bahwa kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan metode pertanyaan tertulis terhadap responden untuk dijawab. Untuk penyebaran kuesioner sebagai bahan untuk penelitian diberikan kepada karyawan pada koperasi serba usaha rahayu Lumajang.

Sugiyono (2015:168) juga menjelaskan bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau organisasi tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi variabel. Kemudian indikator dijadikan sebagai tolak ukur dalam penyusunan instrumen yang berupa pertanyaan maupun pernyataan. Berikut bentuk skala *likert* antara lain :

- |  |   |
|--|---|
| a. Setuju/selalu/sangat/positif diberi skor                    | 5 |
| b. Setuju/sering/positif diberi skor                           | 4 |
| c. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor                  | 3 |
| d. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor        | 2 |
| e. Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif diberi skor | 1 |

### 3.8. Teknik Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen

Sanusi, (2013:67) menjelaskan bahwa instrumen penelitian ialah alat yang dipergunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam maupun sosial. Sebelum dilakukan pengujian pada hipotesis, perlu dilakukan pengujian validitas dan reabilitas pada kuesioner yang dipergunakan untuk mendapatkan data dari responden, dimana dalam opini atau asumsi dasar harus dipenuhi oleh kuesioner ialah data harus pasti dan dapat dipercaya untuk dilakukan pengujian hipotesis ke tahap selanjutnya.

##### a. Uji Validitas

Sugiyono (2015:430) menerangkan bahwa validitas yaitu tingkat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilakukan oleh peneliti. Maka dari itu data valid merupakan data “yang tidak berbeda” antara data peneliti dengan data yang sesungguhnya.

Umar (2015:131) untuk pengujian validitas penelitian menggunakan analisis korelasi *product moment*, dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total sebagai jumlah skor item. Rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut :

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

R = Koefisien korelasi

n = Jumlah observasi/responden

X = Skor butir

Y = Skor total

Sugiyono (2012:178) untuk analisis faktor dilakukan dengan metode mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor keseluruhan. Jika korelasi di setiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut adalah *construct* yang kuat. Pada penelitian ini apabila korelasi antara skor butir dengan skor keseluruhan kurang dari 0,3 maka butir-butir dengan di instrumen tersebut ditanyakan tidak valid.

### b. Uji Reabilitas

Umar (2015:58) reliabilitas merupakan tingkat ketepatan, akurat atau ketelitian yang ditunjukkan dalam instrumen penelitian. Pengujiannya melalui metode internal dengan menganalisis konsistensi yang ada.

Sugiyono (2012:178) dalam reliabilitas mempunyai keterkaitan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data. Untuk pandangan kuantitatif, data akan ditanyakan reliable jika dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama dan mendapatkan hasil yang sama, atau sekumpulan data apabila dipisah menjadi dua menunjukkan data yang sama. Karena reliabilitas berhubungan dengan tingkat konsistensi, maka jika terdapat peneliti lain menerapkan kembali dalam penelitian untuk objek yang sama dengan cara yang sama maka akan mendapatkan hasil yang sama. Data yang konsisten akan cenderung valid, meskipun belum tentu valid. Nugroho (2017:33) menjelaskan uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien pada *Alpha Cronbach* yang dapat ditentukan dari indeks reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2. Indeks Kriteria Reliabilitas

No.	Interval <i>Alpha Cronbach</i>	Tingkat Reliabilitas
1.	0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
2.	0,21 – 0,40	Agak Reliabel
3.	0,41 – 0,60	Cukup Reliabel
4.	0,61 – 0,80	Reliabel
5.	0,81 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Nugroho (2011:33).



### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

#### a. Pengajuan Normalitas Data

Sunyoto (2014:130) uji normalitas untuk menguji data varoiabel dependen pada persamaan regresi yang didapatkan dari berdistribusi normal maupun tidak normal.

Umar (2015:181) dalam model regresi yang benar hendaknya berdistribusi normal. Mendeteksi apakah dari data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dari menggambarkan penyebaran data melalui suatu grafik. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal kemudian mengikuti arah dari garis diagonal tersebut, model regresi mencapai anggapan normalitas. Dalam uji normalitas dapat dilakukan tanpa berdasarkan grafik seperti dengan uji Kolmogorov-smirnov.

Dalam pengujian normalitas ini yaitu dengan melihat persebaran data melalui sebuah grafik. Apabila data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis tersebut, maka model regresi dapat mencapai asumsi normalitas. Normalitas data dapat diuji dengan beberapa cara yang dijelaskan oleh Santoso (2012:361) adalah sebagai berikut :

- 1) Pengukur bentuk, distribusi normal mempunyai bentuk simetris pada nilai mean, median dan mengumpul disatu titik tengah.
- 2) Normalitas data dapat diukur dengan rumus *skewness*. Apabila *skewness* memiliki nilai positif sebaran yang dihasilkan miring ke kiri, apabila *skewness* memliki negatif sebaran yang dihasilkan menceng ke kanan.

$$Z = \frac{Skewness}{\sqrt{6/N}}$$

- 3) Cara menilai yang selanjutnya adalah dengan membandingkan nilai yang ada pada Z tabel dengan Z hitung, apabila nilai Z hitung lebih kecil dapat dikatakan asumsi normalitasnya terpenuhi.
- 4) Normalitas dinilai dengan melihat pada output SPSS yaitu *normal probability plot*, apabila nilai sebenarnya letaknya disekitar garis lurus maka normalitasnya terpenuhi.

#### **b. Pengujian Multikolinieritas**

Umar (2015:177) dalam uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel independen. Apabila terjadi korelasi, maka terdapat suatu masalah multikolinieritas yang harus diselesaikan.

Umar (2015:140) berikut beberapa metode yang dapat digunakan untuk memeriksa multikolinieritas, yaitu :

- 1) Korelasi yang tinggi dapat memberikan petunjuk adanya kolinieritas, sebaliknya yakni terdapat kolinieritas menyebabkan korelasi yang tinggi. Dalam keadaan rendah kolinieritas bisa saja ada.
- 2) Disarankan untuk melihat koefisien korelasi parsial. Apabila  $R^2$  begitu tinggi akan tetapi masing-masing  $r^2$  yang parsial rendah akan memberikan arahan bahwa variabel independen mempunyai korelasi yang tinggi dan minimal satu diantaranya berlebihan. Tapi bisa saja  $R^2$  tinggi dan masing-masing  $r^2$  juga tinggi maka tidak ada jaminan terjadinya multikolinieritas.

Pengujian Multikolinieritas dilakukan dengan melihat  $VIF < 10$  dan nilai toleransi mendekati 1 (Widarjono, 2015:65).

### c. Pengujian Heteroskedastisitas

Umar (2015:179) menjelaskan bahwa heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi linier terjadi tidak sama antar varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varians dari residual suatu pengamatan satu ke yang lain tidak berubah disebut homoskedastisitas, sedangkan varians tidak sama disebut heteroskedastisitas.

Pengambilan keputusan memiliki dasar pengambilan yang akan menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018:34) adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila terdapat pola tertentu, titik-titik yang membentuk pola teratur dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila pola yang ada tidak jelas dan penyebaran titik berada di atas atau dibawah angka 0 di sumbu Y maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2017:305).

secara umum persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = variabel dependen yaitu kinerja karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  &  $\beta_2$  = Koefisien regresi variabel independen

$X_1$  = Variabel independen 1

$X_2$  = Variabel independen 2

Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

a= Konstanta

b= Koefisien Regresi Variabel Independen

$X_1$ = Konflik

$X_2$ = Stres

$X_3$  = Budaya Organisasi

$X_4$ = Motivasi



Dengan analisis regresi berganda ini juga dapat diketahui variabel mana di antara variabel independen yaitu konflik, stres, budaya organisasi dan motivasi yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan masing-masing independen terhadap variabel dependen lainnya.

Didalam analisis regresi linier berganda dapat ditentukan variabel yang paling dominan dengan cara uji dominan. Gunawan, (2017:90) mengungkapkan bahwa uji dominan sebagai alat uji untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) yang dilihat dari nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) yang distandarisasi dengan nilai beta.

#### **3.8.4. Pengujian Hipotesis**

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen konflik, stress, budaya organisasi dan motivasi terhadap variabel dependen niat membeli secara parsial dan simultan.

##### **a. Uji t (Uji Parsial)**

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen (Widarjono, 2015:22).

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh konflik secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha rahayu Lumajang.

H2 : Terdapat pengaruh stress secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha rahayu Lumajang.

H3 : Terdapat pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha rahayu Lumajang.

H4 : Terdapat pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha rahayu Lumajang.

Menentukan level of signifikan dengan  $\alpha = 5\%$

2) Menentukan kriteria pengujian:

Jika  $-t \text{ tabel} > t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  , maka Hipotesis diterima

Jika  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$  , maka Hipotesis ditolak

3) Menentukan nilai t hitung dengan rumus:

$$t \text{ hitung} = \frac{\text{Koefisien } \beta}{\text{Standar error}}$$

4) Membuat kesimpulan dengan menentukan hasil t hitung dengan t tabel.

#### **b. Uji F (Uji Simultan)**

Uji simultan merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat dalam model secara simultan terhadap variabel dependen (Daris, L., & Yusuf, M., 2018:148). Uji F dalam penelitian ini menguji pengaruh simultan antara variabel independen yakni konflik, stress, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun tahapan dalam uji F adalah sebagai berikut :

1) Merumuskan Hipotesis :

H5 : Terdapat pengaruh konflik, stres dan budaya organisasi serta motivasi yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha rahayu Di Kabupaten Lumajang.

2) Menentukan tingkat signifikansi dan derajat kebebasan

Tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian ini adalah sebesar 0,05. Untuk df pembilang = k, dan df penyebut = n – k – 1. Jika nilai signifikan < 0,05, maka hipotesis diterima dan artinya variabel independen memiliki pengaruh



signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila nilai signifikan  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak dan artinya variabel dependen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### 3) Kriteria Pengujian

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau  $(Sig.) \leq 0,05$  maka hipotesis ditolak.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $(Sig.) > 0,05$  maka hipotesis diterima.

### 4) Kesimpulan

Membandingkan antara  $F$  hitung dengan  $F$  tabel untuk menarik kesimpulan

#### 3.8.5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir sama dengan koefisien  $r^2$ .  $R$  juga hampir serupa dengan  $r$ , tetapi keduanya berbeda dalam fungsi (kecuali regresi linier sederhana) determinasi pada regresi linier berganda adalah dengan menggunakan nilai *R-Square* (Sanusi, 2012:136).

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini akan digunakan untuk mencari berapa besarnya pengaruh variabel independen yaitu konflik, stres, budaya organisasi, motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada koperasi serba usaha rahayu Lumajang.