

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Strategi Penelitian**

Dalam Penelitian ini adalah menggunakan Penelitian Kuantitatif. Pendekatan Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti terhadap populasi atau sampel tertentu, Sugiyono (2018; 8). Karena didalam penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk mengukur serta mendapatkan hasil penelitian melalui kuesioner. Jenis Penelitian yang digunakan yaitu dengan survey yang menggunakan berupa kuisisioner sementara metode yang di gunakan yaitu menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya gaya kepemimpinan, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Bekasi.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif yang merupakan penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui seperti apa pengaruhnya antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini juga akan menjelaskan hubungan yang mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel dinyatakan dengan angka.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1. Populasi Penelitian**

Menurut Sugioyono (2020:126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari berbagai objek maupun subjek yang menjadi suatu kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sebagai pembelajaran, kemudian ditarik untuk dijadikan kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Bekasi yang jumlahnya dua ratus lima puluh tiga orang (253 karyawan).

### 3.2.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mempelajari semua yang ada pada populasi seperti (keterbatasan dana, waktu dan tenaga) maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu Sugiyonom (2020:127). Pengambilan sampel dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode probability sampling yang mana menurut Sugiyono (2020:129) probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang akan dipilih menjadi anggota sampel. Sementara itu, teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Simple random sampling merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut Sugiyono (2020:129). Jumlah anggota yang dijadikan sampel ( $n$ ) ditentukan dengan rumus *Slovin*, yaitu

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} \dots\dots\dots(3.1)$$

$$n = \frac{253}{1 + 253 \cdot (0.01)^2}$$

$$n = \frac{253}{3,53}$$

$$n = 72$$

Keterangan :

$n$  = Jumlah sampel yang digunakan

$N$  = Ukuran Populasi

$E$  = Tingkat Kesalahan/sampling error (10%)

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 orang responden karyawan yang bekerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Bekasi

### 3.3. Data dan Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data yang diteliti adalah dengan menggunakan data primer. Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan maupun suatu organisasi langsung melalui objeknya.

Data primer dapat dikumpulkan dengan teknik penyebaran suatu kuesioner,

yaitu kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya Sugiyono (2019:199). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat rahasia atau tertutup (*close-ended*) dimana pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada seluruh responden sudah dalam bentuk pilihan jawaban. Jadi kuesioner jenis ini responden tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat, Namun dalam penelitian ini, peneliti akan menyebar kuesioner (angket) kepada karyawan yang bekerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Bekasi yang merupakan responden dalam penelitian akan menjawab kuesioner yang berisi pernyataan yang terkait dengan masalah penelitian ini. Dalam penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data pada responden, kuesioner akan disebar secara langsung maupun online atau dengan melalui media *google form* kepada responden yang bekerja pada PT Pos Indonesia Cabang Bekasi. Skala pengukuran digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan dan maksud untuk menghasilkan data kuantitatif yang sangat akurat. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data responden mengenai Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Bekasi. Dengan menggunakan skala likert yang merupakan skala yang berisi lima tingkatan jawaban mengenai kesetujuan terhadap responden pada statement atau pernyataan yang dikemukakan melalui opsi jawaban yang disediakan. Skala likert dapat digunakan sebagai pengukur suatu pendapat, persepsi atau sifat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang terdapat berupa pertanyaan.

Adapun skala likert yang dimaksud adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1.**  
**Skor Jawaban Kuesioner**

NO	JAWABAN	KODE	SKOR
1	Sangat tidak setuju	STS	1
2	Tidak setuju	TS	2
3	Cukup setuju	CS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat setuju	SS	5

### 3.3.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian kepustakaan ini merupakan penelitian yang dilakukan hanya berdasarkan sesuai dengan karya tertulis, dan termasuk hasil penelitian baik yang telah dipublikasikan maupun yang belum dipublikasikan.
2. Penelitian lapangan merupakan salah satu metode pengumpulan data didalam penelitian kuantitatif yang tidak memerlukan pengetahuan yang sangat mendalam akan literatur yang digunakan dan kemampuan tertentu dari pihak peneliti. Untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian maka yang menjadi teknik penelitian ini yaitu :
  - a) Teknik Interview (wawancara) yaitu teknik pengumpulan data apabila ingin mengetahui dan mendapatkan informasi mengenai hal-hal yang lebih mendalam dengan cara bertanya kepada para responden yang dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur yang dapat dilakukan secara langsung.
  - b) Observasi yaitu merupakan metode pengumpulan data yang melalui suatu pengamatan secara langsung, pinjaman terhadap suatu objek dalam suatu periode tertentu dengan baik dan langsung ada di lapangan.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2020:67) operasionalisasi variabel merupakan salah suatu atribut seseorang atau obyek suatu kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian dapat ditarik berbagai macam kesimpulannya. Variable yang digunakan didalam penelitian ini adalah variable bebas (X) dan variabel terikat (Y).

1. Variabel Independen (X) Menurut Sugiyono (2020:69) variabel independen atau variable stimulus, antecedent, predictor atau sering disebut juga sebagai variable (bebas). Variable bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab akibat perubahannya atau timbulnya variable terikat (dependen). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, stres kerja, dan motivasi kerja.

2. Variabel Dependen (Y) Menurut Sugiyono (2020: 69) variable ini sering disebut sebagai variabel output, konsekuen, kriteria atau sering disebut sebagai variable (terikat). Variabel bebas merupakan variable yang mempengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variable bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.
- Sesuai dengan judul penelitian ini instrumen didalam penelitian ini berkaitan dengan variabel independen dan dependen yaitu gaya kepemimpinan( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3.2**  
**Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Variabel	Indikator	Penjelasan	No
Gaya Kepemimpinan Menurut Busro (2018:226)	Suatu Prakarsa	Pemimpin saya memberikan instruksi yang jelas tentang tugasnya dengan baik (Kepemimpinan Partisipatif)	1
	Pertimbangan	Saya merasa pemimpin mudah didekati dan bersahabat dengan pegawainya (Kepemimpinan Partisipatif)	2
		Pemimpin saya selalu meminta saran dan pendapat dari pegawainya tentang menggunakan sarana untuk mencapai tujuan (Kepemimpinan Partisipatif)	3
		Pemimpin memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk melihat hasil pekerjaannya (Kepemimpinan Transaksional)	4
		Pemimpin saya menggunakan saran dan pendapat dari bawahan namun pimpinan tetap menetapkan keputusan	5

	(Kepemimpinan Otoriter)	
	Pemimpin menetapkan tujuan untuk mengajak para pegawainya agar berpartisipasi (Kepemimpinan Kharismatik)	6

**Tabel 3.3**  
**Indikator Variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Indikator	Penjelasan	No
Stres Kerja Menurut Suwanto et all (2015:255)	Beban kerja	Saya terhindar dari stress kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar	1
	Konflik kerja	Saya terhindar dari stress kerja karena sikap pimpinan saya yang adil dan wajar	2
	Hilangnya kekompakan kelompok	Saya terhindar dari stress kerja karena waktu yang telah diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar	3
	Tidak adanya dukungan yang memadai	Saya terhindar dari stress kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai, membantu menyelesaikan pekerjaan saya	4
	Teritorial organisasi	Saya terhindar dari stress kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya	5
	Teknologi	Saya terhindar dari stress kerja karena balas jasa yang saya terima terasa adil	6
	Pengaruh pimpinan	Saya tidak stress di tempat kerja karena saya tidak mempunyai	7

		masalah pribadi dengan pemimpin saya	
--	--	--------------------------------------	--

**Tabel 3.4**  
**Indikator Variabel Motivasi Kerja (X3)**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No
Motivasi Kerja Menurut Hasibuan (2016:141)	Kebutuhan fisiologi	Gaji yang diperoleh sebagai karyawan di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	1
	Kebutuhan rasa aman	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan	2
	Kebutuhan sosial	Saya mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	3
	Kebutuhan penghargaan	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya	4
	Kebutuhan Aktualisasi diri	Hampir setiap saat pekerjaan yang sulit dapat saya selesaikan dengan baik dengan keterampilan yang saya miliki	5

**Tabel 3.5**  
**Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No
Kinerja Karyawan Menurut Sinambela (2017:158)	Kualitas kerja	Hasil kerja sesuai dengan target kerja yang ditetapkan.	1
	Ketetapan waktu	Hasil kerja sesuai dengan kuantitas atau jumlah yang telah ditetapkan.	2
	Inisiatif	Bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan.	3
		Hasil kerja sesuai dengan kualitas hasil kerja yang telah ditetapkan.	4
	Kemampuan	Bisa bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat.	5
		Bisa menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	6
		Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	7

		Waktu yang diberikan oleh atasan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan saya.	8
	Komunikasi	Biasa lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu.	9
		Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.	10

### 3.5 Metoda Analisis Data

Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS versi 26.0. Hal tersebut dilakukan agar mengolah data statistik dapat dilakukan dengan cepat dan tepat. Data-data tersebut berupa kuesioner akan diolah terlebih dahulu agar menjadi suatu informasi yang membantu untuk membuat kesimpulan dan untuk menganalisis statistik untuk pengujian hipotesis.

#### 3.5.1 Uji Validitas

Hasil penelitian yang dapat dinyatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang telah terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) bahwa itu valid. Valid memiliki arti instrumen tersebut dapat digunakan sebagai mengukur apa yang seharusnya diukur. Hal ini tidak berarti bahwa menggunakan instrumen yang telah teruji validitasnya, otomatis hasil (data) penelitian menjadi valid Sugiyono (2018:192-193). Kriteria validitas apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) maka dianggap valid dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dianggap tidak valid.

#### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Hasil dari penelitian yang dinyatakan reliabel, bila terdapat adanya kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang tidak teruji reliabilitasnya apabila digunakan sebagai penelitian maka akan menghasilkan data yang susah dan sulit untuk dipercaya kebenarannya. Instrumen yang reliabel

belum tentu valid. Reliabilitas instrumen adalah syarat untuk pengujian validitas instrumen. Maka walaupun instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan (Sugiyono, 2018:193- 194). Uji reliabilitas yang digunakan adalah jika nilai cronbach alpha  $\alpha > 0,06$  maka dinyatakan reliabel dan sebaliknya jika nilai cronbach alpha  $\alpha < 0,06$  maka tidak reliabel (Marsuki, 2014:49).

### 3.6. Analisis Statistik Data

#### 3.6.1. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016:95) koefisien determinasi ( $r^2$ ) adalah yang digunakan untuk mengukur seberapa jauhnya kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu. Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Untuk mengukur variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun berganda akan digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100 \% \dots\dots\dots(3.2)$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Kuadrat Koefisien Korelasi

Kriteria untuk koefisien determinasi adalah:

- Jika *KD* mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* lemah.
- Jika *KD* mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* kuat

### 3.7. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Definisi menurut Sugiyono (2017:160) menyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah pernyataan tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik data sampel pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Langkah-langkah pengujian hipotesis dalam penelitian ini

adalah:

### 3.7.1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Langkah-langkah pengujian hipotesis secara parsial berdasarkan hasil data dalam penelitian ini, sebagai berikut

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : (Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang besar antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan)

Ha : (Secara parsial terdapat pengaruh yang besar antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan).

2. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : (Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang besar antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan).

Ha : (Secara parsial terdapat pengaruh yang besar antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan).

3. Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : (Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang besar antara motivasi terhadap kinerja karyawan).

Ha : (Secara parsial terdapat pengaruh yang besar antara motivasi terhadap kinerja karyawan).

Untuk menguji hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial, dapat dilihat dari nilai P-value dibandingkan dengan  $\alpha$  ( $5\% = 0,05$ ) dengan kriteria:

Ho : Ditolak/Ha diterima jika  $P\text{-value} < 0,05$ .

Ho : Diterima/Ha ditolak jika  $P\text{-value} \geq 0,05$ .

### 3.7.2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Langkah-langkah pengujian hipotesis secara parsial berdasarkan hasil data dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Ho : (Secara simultan tidak terdapat pengaruh yang besar antara gaya kepemimpinan, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan).

Ha : (Secara simultan terdapat pengaruh yang besar antara gaya kepemimpinan, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan).

Untuk menguji hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan digunakan nilai *significance* F dibandingkan dengan kriteria:

H<sub>0</sub> : Ditolak/H<sub>a</sub> diterima jika *significance* F < 0,05.

H<sub>0</sub> : Diterima/H<sub>a</sub> diterima jika *significance* F ≥ 0,05.