**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2019: 17). Penelitian ini berupa angka-angka analisis menggunakan statistik untuk mengukur serta mendapatkan hasil penelitian melalui kuesioner. Alat analisis yang digunakan yaitu dengan SPSS versi 21.

1. **Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Tiga Serangkai Surakarta yang berlokasi di Jl. Prof. DR. Supomo No.23, Sriwedari, Kecamatan Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah. Pada bulan Desember 2021. Pemilihan lokasi penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja, profesionalisme, dan kualitas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta, mengingat PT. Tiga Serangkai Surakarta merupakan salah satu penerbit dan percetakan besar di Indonesia sampai saat ini dimana juga merupakan tiga besar penerbit skala nasional dengan menerbitkan 800an judul per tahunnya serta mencetak tidak kurang dari 28 juta eksemplar tiap tahunnya dan Perusahaan ini sudah memiliki 53 cabang di seluruh Indonesia dengan kurang lebih 500 *Sales Representatives*

1. **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan jumlah keseluruhan yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019: 126). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat di PT. Tiga Serangkai Surakarta sebanyak 363 pegawai. Sedangkan Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019: 127). Dalam penelitian ini penulis mendapatkan populasi sebanyak 363 karyawan. Pengambilan sampel untuk penelitian apabila subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2013: 62). Dari jumlah populasi 363 karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta diambil 15% adalah 54,45 orang, kemudian dibulatkan menjadi 55 karyawan.

1. **Sumber dan Jenis Data**

Dalam Dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer. Data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019: 296). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif berupa kuesioner yang diberikan kepada pegawai PT. Tiga Serangkai Surakarta. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019: 199).

## **E. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2019: 455). Dalam penelitian ini responden memberikan jawaban dengan diberi diberi skor *numerik* dengan menggunakan skala *likert* dalam bentuk tanda silang (X) untuk menyatakan tingkat dukungan sikap dan skor tersebut akan dijumlahkan untuk mengukur sikap keseluruhan responden.

Adapun skala *likert* pada penelitian ini menggunakan titik 5, yaitu:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Jenis Jawaban | Skor |
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2. | Setuju (S) | 4 |
| 3. | Netral (N) | 3 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: (Sugiyono, 2019: 147)

1. **Definisi Operasional Variabel**

Tabel III.1

Definisi Operasional Variabel

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Definisi Variabel | Indikator | Kisi-Kisi |
| Kinerja Karyawan (Y) | kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai karyawan dalam perusahaan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. | 1. Kuantitas Pekerjaan *(Quantity of Work)*  2. Kualitas Pekerjaan *(Quality of Work)*  3. Kerjasama *(Coorperation)*  *4.* Kemandirian *(Dependability)*  5. Inisiatif *(Initiative)*  6. Adaptabilitas *(Adaptability)*  (Melly, 2017) | 1. Volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai  2. Pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan secara optimal  3. Kemampuan untuk berkerjasama dengan orang lain.  4. Kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri  5. pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab  6. Kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi. |
| Stress Kerja (X1) | stress kerja adalah kondisi yang disebabkan karena adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya yang melebihi kemampuan karyawan dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. | 1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan Antar Pribadi 4. Struktur Organisasi 5. Kepemimpinan Organisasi   (Massie, 2018) | 1. Berkaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.  2. Berkaitkan dengan tekanan yang diberikan pada karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.  3. Tekanan yang diciptakan oleh karyawan yang lain.  4. Berkaitan dengan gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi seperti mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.  5. Gaya manajemen pada organisasi. |
| Profesionalisme (X2) | profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan/pegawai dalam beradaptasi dalam mencocokkan kemampuan dengan kegiatan organisasi yang akan dijalankan dengan tujuan untuk mencapai dan meningkatkan hasil produktivitas kerja secara efektif dan efesien. | 1. Pendidikan Formal  2. Pelatihan  3. Pengalaman Kerja  (Hermawan, 2018) | 1. Pendidikan yang ditempuh dalam proses persiapan karyawan untuk memikul tanggungjawab didalam organisasi.  2. Rangkaian aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian dan pengalaman.  3. Rangkaian aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan pengetahuan 4.Rangkaian aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan sikap karyawan 5. Pengalaman kerja berupa lamanya waktu karyawan bekerja |
| Kualitas Kepemimpinan (X3) | kualitas kepemimpinan merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok atau bawahan dalam menyelesaikan dan melaksanakan tanggung jawab untuk tercapainya tujuan perusahaan. | 1. Interpersonal  2. Informasional  3. Pengambilan Keputusan  (Bahri, 2020) | 1. Bagaimana memaksimalkan hubungan kerja sama dengan bawahan dalam rangka saling tukar informasi 2. Bagaimana memaksimalkan hubungan kerja sama dengan bawahan dalam rangka menjadi mediator ataupun untuk pegawai yang berkepentingan di perusahaan dengan karakteristik yang dimilikinya.  3. Bagaimana seorang pemimpin dalam menyebarkan informasi terhadap bawahan terkait satuan kerja dan menjadi juru bicara di organisasi/perusahaan.  4. Bagaimana seorang pemimpin akan berusaha dalam memperbaiki dan mengembangkan organisasi/perusahaan yang dipimpinnya seperti menciptakan ide dan inovasi baru dan membuat keputusan dalam berbagai situasi. 5. Bagaimana seorang pemimpin memberikan sebuah informasi kepada bawahannya |

1. **Uji Instrumen**
2. **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018: 51).

Dalam hal ini dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table. Jika r hitung lebih besar dari r table maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dan sebaliknya, jika r hitung lebih kecil *table* maka butir atau pertanyaan atau indikator dinyatakan tidak valid. Uji validitas akan dilakukan dengan bantuan progam SPSS (Staustical Progam For Science) versi 21.

Dari uji validitas diperoleh data sebagai berikut:

Tabel III.2

Hasil uji validitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Kuesioner** | **rhitung** | **rtabel** | **Keterangan** |
| Kinerja Karyawan (Y) | butir 1 | 0,730 | 0,216 | Valid |
| butir 2 | 0,478 | 0,216 | Valid |
| butir 3 | 0,621 | 0,216 | Valid |
| butir 4 | 0,461 | 0,216 | Valid |
| butir 5 | 0,399 | 0,216 | Valid |
| butir 6 | 0,669 | 0,216 | Valid |
| butir 7 | 0,798 | 0,216 | Valid |
| butir 8 | 0,724 | 0,216 | Valid |
| butir 9 | 0,698 | 0,216 | Valid |
| butir 10 | 0,721 | 0,216 | Valid |
| butir 11 | 0,579 | 0,216 | Valid |
| butir 12 | 0,480 | 0,216 | Valid |
| butir 13 | 0,533 | 0,216 | Valid |
| butir 14 | 0,422 | 0,216 | Valid |
| butir 15 | 0,450 | 0,216 | Valid |
| butir 16 | 0,551 | 0,216 | Valid |
| butir 17 | 0,301 | 0,216 | Valid |
| butir 18 | 0,533 | 0,216 | Valid |
| butir 19 | 0,313 | 0,216 | Valid |
| butir 20 | 0,455 | 0,216 | Valid |
| Stress Kerja (X1) | butir 21 | 0,721 | 0,216 | Valid |
| butir 22 | 0,706 | 0,216 | Valid |
| butir 23 | 0,885 | 0,2609 | Valid |
| butir 24 | 0,638 | 0,216 | Valid |
| butir 25 | 0,815 | 0,216 | Valid |
| butir 26 | 0,818 | 0,216 | Valid |
| butir 27 | 0,861 | 0,216 | Valid |
| butir 28 | 0,780 | 0,216 | Valid |
| butir 29 | 0,723 | 0,216 | Valid |
| butir 30 | 0,598 | 0,216 | Valid |
| Profesionalisme (X2) | butir 31 | 0,558 | 0,216 | Valid |
| butir 32 | 0,764 | 0,216 | Valid |
| butir 33 | 0,694 | 0,216 | Valid |
| butir 34 | 0,529 | 0,216 | Valid |
| butir 35 | 0,776 | 0,216 | Valid |
| butir 36 | 0,501 | 0,216 | Valid |
| butir 37 | 0,730 | 0,216 | Valid |
| Kulitas Kepemimpinan (X3) | butir 38 | 0,632 | 0,216 | Valid |
| butir 39 | 0,397 | 0,216 | Valid |
| butir 40 | 0,789 | 0,216 | Valid |
| butir 41 | 0,789 | 0,216 | Valid |
| butir 42 | 0,712 | 0,216 | Valid |
| butir 43 | 0,810 | 0,216 | Valid |
| butir 44 | 0,894 | 0,216 | Valid |

Sumber: data primer diolah, 2022

1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alphas >* 0.60 dan tidak reliabel jika nilai Cronbach Alpha < 0.60 (Ghozali, 2018: 45).

Tabel III.3

Hasil Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | ralpha | rtabel | Keterangan |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,871 | 0,60 | Reliabel |
| Stress Kerja (X1) | 0,915 | 0,60 | Reliabel |
| Profesionalisme (X2) | 0,758 | 0,60 | Reliabel |
| Kualitas Kepemimpinan (X3) | 0,849 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data yang telah diolah, 2022

Berdasarkan pengujian pada tabel tersebut, diketahui bahwa nilai *Cronbach’s Alpha* lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

1. **Analisis Data**

**Uji Asumsi Klasik**

Dalam pengujian ini dilakukan dengan beberapa tahap pengujian. Uji asumsi yang akan dilakukan mencakup uji normalitas, uji multikolinieratas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018: 161). Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas juga dapat dideteksi berdasarkan nilai *Kolmogorov Smirnov*. Untuk mengetahui apakah data tersebut normal, maka dapat dililhat dengan *Kolmogorov Smirnov Test* yaitu:

* + - * 1. Angka Signifikansi (sig) > 0,05, maka data berdistribusi normal.
        2. Angka Signifikansi (sig) < 0,05, maka data tidak didistribusikan normal.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*) (Ghozali, 2018: 105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak orthogonal. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi, maka dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance.* Apabila nilai *tolerance* ≤ 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 menunjukan adanya multikolinearitas. Apabila nilai tolerance ≥ 0,10 atau sama dengan VIF ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian ini (Ghozali, 2018: 105).

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi kesaman atau ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas (Ghozali, 2018: 135). Uji yang digunakan adalah uji *Glejser*, yaitu dengan meregresi variabel independen dengan *absolute residual* terhadap variabel dependen. Kriteria yang dapat digunakan untuk menyertakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak diantara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebelumnya (α = 5%). Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga dapat disimpulkan terjadi homoskedastisitas. Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Regresi Linier Berganda**

Regresi Model regresi linear berganda adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Tujuan adanya analisis regresi adalah untuk mengetahui tiap-tiap variabel independen yang ada apakah berhubungan positif atau negatif dan untuk memperkirakan nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, maka analisisi regresi linier berganda ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Metode ini berguna untuk mengetahui seberapa pengaruh Stress Kerja (X1), Profesionalisme (X2), Kualitas Kepemimpinan (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Adapun persamaan regresinya adalah:

**Y =** 𝑎 + 𝛽𝟏. 𝑿𝟏 + 𝛽𝟐. 𝑿𝟐 + 𝛽𝟑. 𝑿𝟑 + 𝒆

(Hartono, 2017: 230)

Dimana:

Y = Produktivitas Karyawan

𝛼 = Konstanta

β1 = Koefisien Variabel Independen Stress Kerja

β2 = Koefisien Variabel Independen Profesionalisme

β3 = Koefisien Variabel Independen Kualitas Kepemimpinan

X1 = Stress Kerja  
X2 = Profesionalisme

X3 = Kualitas Kepemimpinan

e = *Standard Error*

**Uji Simultan (F)**

Pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018: 98). Uji F dilakukan dengan melihat nilai signifikansi 0,05 dimana penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama signifikan terhadap variabel dependen.

Daerah Tolak Ho

Daerah Terima Ho

Gambar III.1.

Kurva Distribusi Uji F

Jika Fhitung ˃ Ftabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

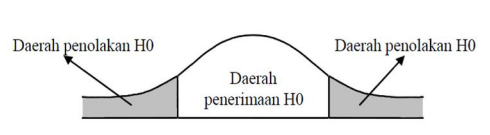
Jika Fhitung ˂ Ftabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**Uji Parsial (t)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y), apakah variabel Stress Kerja (X1), Profesionalisme (X2), Kualitas Kepemimpinan (X3) benar-benar berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y), secara terpisah atau parsial.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 98). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 (α=5%). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.



Gambar III.2.

Kurva Distribusi Uji t

**Koefisien Determinasi (R2)**

Koefisien determinasi (R2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen (Stress Kerja, Profesionalisme, Kualitas Kepemimpinan) dalam menjabarkan variasi variabel dependen (Produktivitas Karyawan). Beberapa nilai koefisien determinasi antara nol (0) dan satu (1). Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjalankan variabel–variabel dependen yang sangat terbatas. Nilai yang mendekati ada satu berarti variabel variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk menganalisa variabel-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu *(time series)* biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2018: 55).

Kelemahan yang paling mendasar dalam menggunakan koefisien determinasi adalah biasanya terhadap jumlah variabel independen yang dimaksudkan kedalam model. Setiap tambahan variabel independen, maka R2 pasti akan meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu ada banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R2 (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana regresi terbaik. Tidak seperti R2, nilai *Adjusted* R2 dapat naik ataupun turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2018: 97).