BAB III

METODE PENELITIAN

A. Subyek dan Obyek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Halmahera Timur (DPKKD HALTIM) kabupaten Halmahera Timur. Subyek pada penelitian ini adalah karyawan DPKKD HALTIM yang berjumlah 70 responden.

B. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukana oleh Sugiyono (2009) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun jenis data dikelompokkan dalam data primer. Data primer adalah data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Sekaran, 2006). Data primer tersebut berupa jawaban - jawaban atas pertanyaan mengenai Konflik, Stress Kerja, Iklim dan juga tentang Kinerja pegawai yang bersumber dari responden melalui kuisioner.

C. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bukan hanya orang, akan tetapi objek dan benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Sebagaimana yang dikutip oleh Wina Sanjaya populasi menurut Fraenkel adalah *"is the group of interest to the researcher, the group to whom the researcher would like to generalize the result of study."* Jadi populasi adalah kelompok yang menjadi perhatian peneliti, kelompok yang berkaitan dengan untuk siapa generalisasi hasil penelitian itu berlaku. Selanjutnya ia juga mengemukakan bahwa kelompok yang menjadi populasi dalam bidang pendidikan bisa kelompok manusia yang secara individual seperti, siswa, guru, dan individu lainnya. Atau bisa kelompok yang bukan individu seperti kelas, sekolah, atau berbagai fasilitas lainnya. Teknik pengambilan sampel adalah populasi, semua populasi yaitu 70 responden.

Karakteristik responden sebagai berikut:

a. Telah bekerja selama 3 tahun atau lebih,
b. Bekerja sebagai Pegawai Negri Sipil (PNS) pada Kantor DPPKD HALTIM.

D. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dan dianggap dapat mewakili populasi. Menurut Hasan (2002), sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dan kuesioner juga efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar diwilayah yang cukup luas.

Tabel 3.1.

Penilaian jawaban kuesioner

No	Jawaban	Simbol	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

F. Definisi Operasional Variabel

1. Konflik

Menurut Jehn (1995) ada dua jenis konflik yang terjadi dalam kelompok yaitu konflik hubungan dan konflik tugas. Konflik hubungan merupakan ketidaksepahaman atau ketidaksesuaian akibat dibawanya persoalan-persoalan personal dan sosial yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Artinya konflik dalam hubungan kerja muncul ketika persoalan-persoalan yang sifatnya pribadi ikut dibawa dalam rutinitas kerja di perusahaan sehingga mempengaruhi tinggkah laku dalam bekerja. Konflik tugas merupakan suatu kesadaran anggota tim kerja bahwa terdapat ketidaksesuaian tentang tugas aktual yang dikerjakan dengan tujuan dan sasaran serta pembagian tugas yang telah dibuat sebelumnya. Hal ini tentu memberikan dampak yang kurang baik, terlebih saling ketergantungan kegiatan kerja merupakan salah satu sumber konflik organisasaional Reksohadiprodjo dan Handoko (2008). Konflik dalam penelitian ini adalah adanya ketegangan dan sikap kurang menghargai antar sesama pegawai.

Indikator:

1. Percekcokan atau perdebatan (kontroversi)
2. Ketegangan masalah pribadi
3. Visi yang berbeda dalam pekerjaan
4. Perbedaan pendapat
5. Perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan
6. Perbedaan dalam menentukan solusi permasalahan
7. Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik
8. Konflik emosinal

9. Perselisihan pribadi
10. Lelah secara mental dengan pekerjaan

2. Stres Kerja

Soesmalijah Soewondo Devi S, (2003) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinreaksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan. Stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respond dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definsi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan. Stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respond dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definsi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai DPPKD HALTIM dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Indikator:

1. Pekerjaan
2. Dukungan sosial
3. Pengendalian lingkungan

3. Iklim Organisasi

Iklim organisasi menurut Wirawan (2008) adalah persepsi anggota organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku, serta kinerja anggota organisasi. Brown dan Leigh (1996) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah keadaan lingkungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan yang mengarah pada aspek-aspek seperti: keamanan psikologis dan kebermaknaan psikologis lingkungan kerja. Keamanan psikologis meliputi kemampuan pikiran dan perasaan karyawan untuk menunjukkan dan mengembangkan diri karyawan tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif pada citra diri, status dan kelangsungan karirnya. Kebermaknaan psikologis merupakan perasaan pegawai bahwa mereka memperoleh pengembalian dari investasi energi fisik, kognitif, dan emosional yang mereka lakukan dalam bekerja. Pegawai DPPKD HALTIM merasa bahwa kerja mereka bermakna, dan mereka merasa bahwa pekerjaan tersebut menantang, bermanfaat dan menghasilkan imbalan. Penilaian individu terhadap situasi organisasi berbeda antara pegawai yang satu dengan karyawan yang lain, yang disebabkan oleh perbedaan dalam kemampuan, nilai-nilai, dan kebiasaan-kebiasaan pegawai disesuaikan dengan budaya organisasi, perbedaan kontribusi pegawai terhadap organsasi, dan perbedaan dalam gaya manajemen.

Indikator:

1. Hubungan antara personal
2. Manajemen partisipasi
3. Formulasi dan standarisasi
4. Pelatihan dan pengembangan
5. Tujuan finansial
6. Obyektifitas dan rasionalitas
7. Cakupan kemajuan
8. Supervisi
9. Perhatian terhadap kesejahteraan

4. Kinerja Pegawai

1. Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang pegawai harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. kinerja pegawai sebagaimana disebutkan diatas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam organisasi. Disamping itu, pegawai juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu Simamora (2004). Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi DPPKD HALTIM, dapat di lihat dari pencapaian dan prestasi.

2.

3.

4. Indikator:
    1. Kualitas kerja
    2. Kuantitas kerja
    3. Ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan

G. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang ingin kita ukur dan bukan mengukur yang lain. Misalnya timbangan adalah alat ukur yang valid untuk mengukur berat suatu benda tetapi tidak valid untuk mengukur panjang suatu benda.Dalam penelitian pengujian kualitas data yang sering dilakukan adalah uji validitas untuk validitas konstrak *(construct validity).* Dikatakan valid jika signifikan < 0,05 atau < 5% (Sugiyono, 2004).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat pengukur yang kita gunakan, sehingga memberikan hasil yang relative konsisten jika pengukuran tersebut diulangi. Misalnya untuk mengukur jarak, meteran adalah alat yang valid karena kalau kita menggunakan satuan ukuran langkah kaki, akan muncul hasil yang berbeda-beda dari orang yang berbeda karena jangkauan langkah kaki tiap orang juga berbeda.Dalam penelitian pengujian kualitas data yang sering dilakukan adalah uji reliabilitas untuk reliabilitas konsistensi internal. Dikatakan reliabilitas jika nilai *cronbach alpha*> 0,6 (Ghozali,

2001). Indikatorpertanyaandikatakan *reliable* dengan melihat korelasi *bivariate* pada *output cronbach alpha* padakolom *correlated item-total*.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.Nilai distribusi normal merupakan kurva berbentuk lonceng (*bell-shaped curve)* yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga.Distibusi data tidak normal karena ada nilai ekstrem dalam data yang diambil (Suliyanto, 2005) dalam J.B Warongan, dkk (2014). Uji *kolmogorov-smirnov* masing-masing variabel signifikan pada $\alpha > 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data ini terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel independen.Jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinearitas. Apabila model regresi ada gejala multikolinearitas artinya terjadi korelasi antar variabel bebas.Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel, dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terdapat variabel terikat. Jika nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas, artinya tidak ada hubungan antar variabel bebas (Suliyanto, 2005) dalam J.B Warongan, dkk (2014).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap. Jika varian berbeda disebut heteroskedasitas. Metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, ada tidaknya pola yang terjadi pada nilai residu pada model yaitu dengan metode rank spearman (Suliyanto, 2005) dalam J.B Warongan, dkk (2014). Jika nilai probabilitasnya > nilai alpha (0,05) maka model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas, atau t hitung ≤ t tabel (0,05).

H. Uji Hipotesis dan Analisis Data

1. Regresi Berganda

Uji hipotesis digunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh dua variabel *independent* atau lebih terhadap variabel *dependent.* Model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a+b_1 X_{1+} b_2 X_2 +b_3 X_3+e$$

Dimana:

5. Y : Kinerja Pegawai
6. X_1 : Konflik Kerja
7. X_2 : Stress Kerja
8. X_3 : Iklim Organisasi
9. a : Nilai konstanta
10. b_1-b_3 : Koefisien regresi
11. e : *error term*

2. Uji Nilai F (Uji Serentak)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Uji F tersebut dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi F dengan taraf signifikansi yaitu 5%. Adapun kriteria ujinya adalah sebagai berikut:

a. Bilamana Sig. F < α (0,05), berarti variabel *independen*t serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent.*
b. Bilamana Sig. F > α (0,05), berarti variabel *independen*t serentak tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent.*

3. Uji Nilai t (Uji parsial)

Uji nilai t dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, apakah masing-masing variabel penelitian, yaitu Konflik, Stress Kerja serta Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

a. Perumusan hipotesis
b. Menentukan level of significance, dengan menggunakan α = 5% (0,05)
c. Dianalisis dengan menggunakan SPSS 15,0
d. Membandingkan sig t dengan α (0,05)
e. Pengambilan keputusan

12. 1). Jika Sig. t < α 0,05), maka hipotesis didukung
13. 2). Jika Sig. t > α 0,05), maka hipotesis tidak didukung

4. Uji Koefisien Determinasi

14. **Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel Y (*dependent*). Nilai koefisien determinasi diantara 0 – 1 ($0 < R^2 < 1$), nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel independent sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independ memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi model *dependent* (Gujarti, 2003).**