

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. OBYEK DAN SUBYEK PENELITIAN**

Obyek dari penelitian ini adalah PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta yang berlokasi di Jl. P.Senopati No. 2, Gondomanan, Prawirodirjan, Gondomanan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta dan subyek dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta.

##### **B. DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang dihasilkan dari sumber data yang berasal dari obyek penelitian. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner untuk dijadikan sebagai data oleh peneliti. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengukuran pada variabel dilakukan dengan skala *Likert*.

##### **C. POPULASI DAN TEKNIK SAMPLING**

Populasi merupakan wilayah dan karakteristik yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kulaitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diambil kesimpulan (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Pos Indonesia Persero cabang Yogyakarta yang berjumlah 50 karywan . Teknik sampling yang di gunakan adalah dengan menggunakan teknik sampling *quota sampling*. Menggunakan *quota sampling*

dikarenakan jumlah responden penelitian di tentukan oleh kebijakan yang ada di perusahaan.

#### **D. UJI KUALITAS INSTRUMEN**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas (*validity*) adalah pengujian untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur hal yang benar (Sekaran dan Bougie, 2017). Dapat dikatakan valid apabila hasil (CFA) *Confirmatory Factor analysis*  $< 0,5$  untuk setiap itemnya. Menurut Rahmawati dkk (2016), jika nilai signifikan  $<$  dari  $\alpha$  0,05 maka dikatakan valid. Apabila nilai signifikan  $>$   $\alpha$  0,05 maka variabel dikatakan tidak valid.

##### **2. Uji Reliabilitas**

Uji Reabilitas (*reliability*) adalah pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa kesalahan dan dapat menjamin konsistensi pengukuran di sepanjang waktu dan di berbagai poin pada instrument tersebut (Sekaran dan Bougie, 2017). Dikatakan reliable apabila nilai *Cronbach Appha*  $\alpha > 0,70$  dan dikatakan tidak reliable apa bila nilai *Cronbach Appha*  $\alpha < 0,70$ . Uji reliable dapat diukur dengan melakukan dua cara yaitu penguuran ulang dan pengukuran sekali (Ghozali,2016).

#### **E. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL**

Penelitian ini menggunakan variabel kinerja sebagai independen, sedangkan variabel dependen adalah stres kerja, motivasi intrinsic dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Berikut adalah definisi operasional variabel:

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Kuesioner</b>
Stres Kerja (X1)	Stres adalah sebuah perasaan tertekan yang dialami oleh seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya  (Mangkunegara, 2005)	Unidimensi	Terdapat 9 item pertanyaan. Skala yang digunakan adalah skala likert.  (Yuliyawan, 2012)
Motivasi (X2)	Motivasi di definisikan sebagai proses yang menjelaskan tentang intensitas, arah, dan kekuatan seorang individu untuk mencapai tujuannya  (Robbins dan Judge, 2015)	Unidimensi	Terdapat 6 item pertanyaan. Skala yang digunakan adalah skala likert  (Kuvaas, dkk, 2017)
Kepuasan Kerja (Y1)	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya  (Robbins dan Judge, 2015)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji/upah 3. Kesempatan promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja  (Luthans, 2006)	Terdapat 5 item pertanyaan. Skala yang digunakan adalah skala likert  (Sutanto dan Tania, 2013)
Kinerja (Y2)	Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.  (Moheriono, 2010)	1. Target 2. Kualitas 3. Waktu Penyesuaian 4. Taat asas  (Edison, Anwar, dan Komariyah, 2016)	Terdapat 11 item pertanyaan. Skala yang digunakan adalah skala likert.  (Edison, Anwar, dan Komariyah, 2016)

## **F. TEKNIK ANALISIS DATA**

### **1. UJI ASUMSI KLASIK**

#### **a. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas memiliki tujuan untuk menguji ditemukan adanya kolerasi antar independen (variabel bebas) dalam model regresi. Model regresi yang baik, tidak terjadi kolerasi antar variabel independen. Apabila variabel independen saling kolerasi, maka variabel dikatakan tidak ortogonal. Variabel dikatakan ortogonal apabila nilai kolerasi antar variabel independen = 0. Untuk mengetahui adanya multikolonieritas dengan nilai Tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$  (Ghozali, 2016).

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain dalam model regresi. Apabila variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka dikatakan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak heteroskedastisitas atau dikatakan homoskedastisitas (Ghozali, 2016).

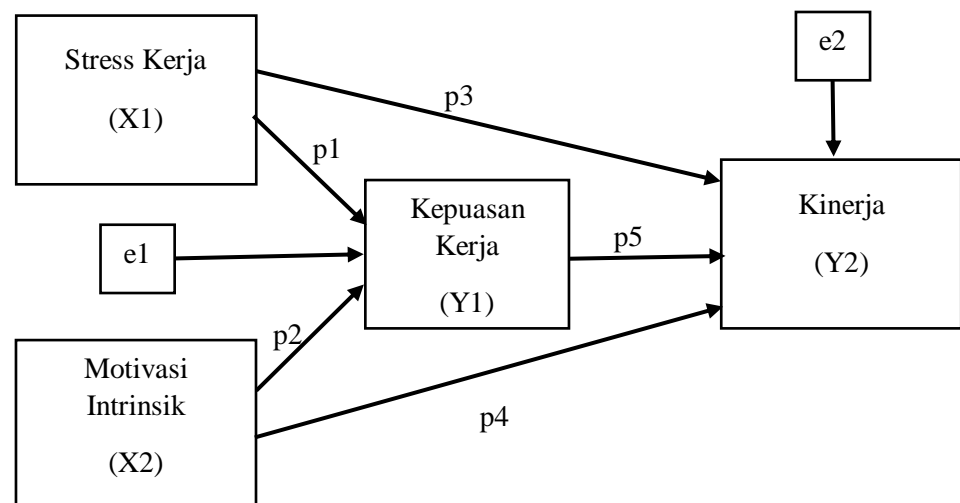
#### **c. Uji Normalitas**

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah didalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi

residual berdistribusi normal atau tidak digunakan dua cara yaitu, analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016).

## 2. *PATH ANALYSIS*

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif. Analisis dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS dengan menggunakan teknik *path analysis*. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui apa adakah pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel stres kerja dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.



**Gambar 3.1**

**Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Stres kerja dan motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja ditunjukkan pada P3 dan P4. Dan stres kerja dan motivasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja ditunjukkan pada P1 dan P2, kemudian pengaruh langsung ditunjukkan pada P5.

Kemudian panah panah e1 menjelaskan jumlah variance variabel kepuasan kerja tidak diterapkan oleh variabel stres kerja dan motivasi. Sedangkan e2 menjelaskan jumlah variance variabel kinerja yang tidak diterapkan oleh variabel stres kerja dan motivasi.

Untuk mengetahui adanya pengatuh langsung dan tidak langsung dari variabel stres kerja dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, maka digunakan persamaan regresi yaitu:

$$1. \text{Kepuasan kerja} = p1 \text{ stres kerja} + p2 \text{ motivasi} + e1$$

$$2. \text{Nilai } e1 = \sqrt{(1 - Adj R Square)}$$

$$3. \text{Kinerja} = p1 \text{ stres kerja} + p2 \text{ motivasi} + p3 \text{ kepuasan kerja} + e2$$

$$4. \text{Nilai } e2 = \sqrt{(1 - Adj R Square)}$$

$$5. \text{Pengaruh langsung Stres Kerja ke Kinerja} = p3$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung Stres Kerja ke Kinerja} = (p1 \times p5)$$

$$6. \text{Pengaruh langsung Motivasi Intrinsik ke Kinerja} = p4$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung Motivasi Intrinsik ke Kirja} = (p2 \times p5)$$

Nilai dari pengaruh tidak langsung > nilai pengaruh langsung maka, kepuasan kerja merupakan variabel intervening sehingga H6 dan H7 di terima.