

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Metode korelasional yaitu ditujukan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel-variabel lain.<sup>59</sup> Menurut Sugiyono metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, 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.<sup>60</sup>

Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini dilakukan untuk mengkaji dan menganalisis hubungan kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening.

#### **B. Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>61</sup> Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening.

---

<sup>59</sup> I Made Indra P dan Ika Cahyaningrum, *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), hal. 32.

<sup>60</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hal. 15.

<sup>61</sup> Ibid, hal. 55.

## 1. Variabel Independen (X)

Variabel Independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).<sup>62</sup>

Variabel independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk dapat memengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan

Adapun operasional variabel dan pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dijabarkan dalam tabel berikut:

**Tabel 3. 1 Operasional Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Variabel	Indikator	Item	Skala
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) <sup>63</sup>	Kemampuan Mengambil Keputusan	1. Pengambilan keputusan secara tepat dan cepat 2. Keputusan alternatif 3. Tegas dalam mengambil keputusan	<i>Likert</i>
	Kemampuan Memotivasi	4. Adanya Motivasi dan dorongan kepada karyawan 5. Penghargaan	<i>Likert</i>
	Kemampuan Komunikasi	6. Adanya arahan kepada karyawan 7. Mudah diajak komunikasi 8. Mampu menjelaskan maksud dengan baik	<i>Likert</i>
	Kemampuan Mengendalikan Bawahan	9. Memberikan pengaruh kepada bawahan	<i>Likert</i>

<sup>62</sup> Ibid, hal. 57.

<sup>63</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan...*, hal. 34.

		10. Dapat mengatur bawahan dalam bekerja	
Bertanggung jawab		11. Dapat bertanggung jawab dan mengatur atas bawahannya 12. Peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya	<i>Likert</i>
Kemampuan Mengendalikan Emosi		13. Tidak mudah marah 14. Sering meminta maaf jika terjadi kesalahan 15. Mempunyai kemampuan dalam mengendalikan emosi.	<i>Likert</i>

b. Beban kerja (X<sub>2</sub>)

Beban kerja merupakan tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan karyawan melalui kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut dalam jangka waktu tertentu.

Adapun operasional variabel dan pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dijabarkan dalam tabel berikut:

**Tabel 3. 2 Operasional Variabel Beban kerja (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Indikator	Item	Skala
Beban Kerja (X <sub>2</sub> ) <sup>64</sup>	Target yang harus dicapai	1. Kesesuaian target pekerjaan dengan kemampuan 2. Kemampuan dalam menyelesaikan target pekerjaan	<i>Likert</i>
	Kondisi pekerjaan	3. Kondisi pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan 4. Kondisi Pekerjaan sesuai dengan keahlian	<i>Likert</i>
	Penggunaan waktu kerja	5. Waktu yang diberikan sesuai dengan pekerjaan 6. Melakukan pekerjaan pada waktu kerja 7. Selalu tepat waktu ketika melakukan pekerjaan	<i>Likert</i>

<sup>64</sup> I Komang Budiasa, *Beban Kerja ...*, hal. 35.

	Standar pekerjaan	8. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas masing-masing 9. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	<i>Likert</i>
--	-------------------	--	---------------

### b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau sering disebut juga variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>65</sup>

Kinerja karyawan merupakan gambaran dari kualitas dan kuantitas dalam suatu organisasi yang dicapai dari hasil kerja seorang pegawai atau karyawan dengan apa yang dikerjakan melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun operasional variabel dan pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dijabarkan dalam tabel berikut:

**Tabel 3. 3 Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Indikator	Item	Skala
Kinerja Karyawan (Y) <sup>66</sup>	Kualitas Kerja	a. Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan b. Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan perintah	<i>Likert</i>
	Kuantitas Kerja	c. Tingkat pencapaian target d. Jumlah pekerjaan yang harus dilakukan melebihi kapasitas	<i>Likert</i>
	Ketepatan Waktu	e. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu f. Ketepatan waktu ketika masuk kerja	<i>Likert</i>

<sup>65</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hal. 57.

<sup>66</sup> Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber Daya ...*, hal. 351.

		g. Kemampuan menggunakan jam kerja dengan baik	
Efektifitas	h. Memanfaatkan sumber daya dengan efektif dan efisien i. Memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup	<i>Likert</i>	
Kemandirian	j. Tingkat kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan k. Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan	<i>Likert</i>	

### c. Variabel Intervening (Z)

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.<sup>67</sup>

Stres kerja adalah suatu kondisi ketika seseorang merasa tertekan dan terbebani karena pekerjaannya sehingga menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang dapat menimbulkan respon negatif.

Adapun operasional variabel dan pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dijabarkan dalam tabel berikut:

**Tabel 3. 4 Operasional Variabel Stres Kerja (Z)**

Variabel	Indikator	Item	Skala
Stres Kerja (Z) <sup>68</sup>	Gejala fisiologis	1. Perubahan metabolisme 2. Detak jantung meningkat 3. Sakit kepala	<i>Likert</i>
	Gejala psikologis	4. Ketidakpuasan 5. Ketegangan 6. Kecemasan 7. Mudah marah	<i>Likert</i>

<sup>67</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hal. 59.

<sup>68</sup> Sentot Imam Wahjono, *Perilaku Organisasi ...*, hal. 107.

		8. Bosan 9. Menunda pekerjaan	
	Gejala perilaku	10. Kehadiran / absensi 11. Konsumsi obat-obatan/alcohol 12. Gelisah / gangguan tidur 13. Perubahan kebiasaan makan	<i>Likert</i>

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>69</sup> Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 37 karyawan yang merupakan pegawai tetap di BSI KC Tasikmalaya Sutisna Senjaya. Adapun rincian mengenai populasi dalam penelitian ini akan dijabarkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 5 Rincian Karyawan di BSI KC Tasikmalaya Sutisna Senjaya**

No	Bidang Jabatan (Divisi)	Jumlah Karyawan
1.	Branch Operation & Service Manager	1
2.	Operational Staff	3
3.	Teller	2
4.	Funding & Transaction Staff	2
5.	Coustomer Service	2
6.	Pawning Sales Officer	2
7.	Marketing	8
8.	Branch Financing Operation	8
9.	Admin	2
10.	Risk	5
11.	ACR / Lelang	2
Jumlah		37

Sumber: Data Karyawan, 2024

<sup>69</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian ...*, hal. 130.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>70</sup> Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampel jenuh, sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.<sup>71</sup> Yaitu 37 karyawan yang bekerja di BSI KC Tasikmalaya Sutisna Senjaya.

## D. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara menghimpun bahan dan keterangan yang didapatkan langsung dari lapangan.<sup>72</sup> Observasi ini dilakukan pada awal studi pendahuluan sebagai gambaran permasalahan atau hambatan yang terjadi pada perusahaan tersebut. Penelitian ini dilakukan observasi terlebih dahulu dengan pengamatan selama melaksanakan PBL atau magang di BSI KC Tasikmalaya Sutisna Senjaya.

### 2. Wawancara

Wawancara merupakan metode untuk menghimpun data atau informasi, dimana peneliti berinteraksi langsung secara verbal dengan responden dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>73</sup> Wawancara

---

<sup>70</sup> Ibid, hal. 131.

<sup>71</sup> Ibid, hal. 133.

<sup>72</sup> Djaali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2020), hal. 53.

<sup>73</sup> Ibid, hal. 50.

pada penelitian ini dilakukan sebagai penguat permasalahan atau hambatan yang terjadi di BSI KC Tasikmalaya Sutisna Senjaya.

### 3. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengirim instrumen (kuesioner) kepada responden.<sup>74</sup> Kuesioner merupakan teknik yang efektif dan efisien dalam pengumpulan data, maka pada penelitian ini kuesioner menjadi sumber utama jawaban dari responden.

### 4. Dokumentasi

Dokumentasi dapat diartikan sebagai cara pengumpulan data dengan mencatat atau mengambil data yang sudah ada dalam bentuk dokumen atau arsip.<sup>75</sup> Dokumentasi ini sebagai penunjang untuk memperoleh data yang relevan dari tempat penelitian, berupa buku, peraturan, foto kegiatan dan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian.

## E. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Menurut Arikunto instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.<sup>76</sup> Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner atau angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan pada sikap responden

---

<sup>74</sup> Ibid, hal. 52.

<sup>75</sup> Ibid, hal. 55.

<sup>76</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS, 2019), hal. 97.

dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial.<sup>77</sup>

Untuk memudahkan penyusunan instrumen, maka perlu digunakan matrik pengembangan instrumen atau kisi-kisi instrumen.

**Tabel 3. 6 Kisi-kisi Instrumen penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>No. Item</b>
Kepemimpinan (X1)	Kemampuan Mengambil Keputusan	1. Pengambilan keputusan secara tepat dan cepat 2. Keputusan alternative 3. Tegas dalam mengambil keputusan	1, 2, 3
	Kemampuan Memotivasi	4. Adanya Motivasi dan dorongan kepada karyawan 5. Penghargaan	4, 5, 6
	Kemampuan Komunikasi	6. Adanya arahan kepada karyawan 7. Mudah diajak komunikasi 8. Mampu menjelaskan maksud dengan baik	7, 8, 9
	Kemampuan Mengendalikan Bawahan	9. Memberikan pengaruh kepada bawahan 10. Dapat mengatur bawahan dalam bekerja	10, 11
	Bertanggung jawab	11. Dapat bertanggung jawab dan mengatur atas bawahannya 12. Peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya	12,13
	Kemampuan Mengendalikan Emosi	13. Tidak mudah marah 14. Sering meminta maaf jika terjadi kesalahan 15. Mempunyai kemampuan dalam mengendalikan emosi.	14, 15, 16
Beban kerja (X2)	Target yang harus dicapai	1. Kesesuaian target pekerjaan dengan kemampuan 2. Kemampuan dalam menyelesaikan target pekerjaan	17, 18
	Kondisi pekerjaan	3. Kondisi pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan 4. Kondisi Pekerjaan sesuai dengan keahlian	19, 20

<sup>77</sup> Ibid, hal. 104.

	Penggunaan waktu kerja	5. Waktu yang diberikan sesuai dengan pekerjaan 6. Melakukan pekerjaan pada waktu kerja 7. Selalu tepat waktu ketika melakukan pekerjaan	21, 22, 23
	Standar pekerjaan	8. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas masing-masing 9. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	24, 25
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	1. Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan 2. Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan perintah	26, 27, 28
	Kuantitas Kerja	3. Tingkat pencapaian target 4. Jumlah pekerjaan yang harus dilakukan melebihi kapasitas	29, 30
	Ketepatan Waktu	5. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu 6. Ketepatan waktu ketika masuk kerja 7. Kemampuan menggunakan jam kerja dengan baik	31, 32, 33
	Efektifitas	8. Memanfaatkan sumber daya dengan efektif dan efisien 9. Memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup	34, 35
	Kemandirian	10. Tingkat kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan 11. Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan	36, 37
Stres Kerja (Z)	Gejala fisiologis	1. Perubahan metabolisme 2. Detak jantung meningkat 3. Sakit kepala	38, 39, 40
	Gejala psikologis	4. Ketidakpuasan 5. Ketegangan 6. Kecemasan 7. Mudah marah 8. Bosan 9. Menunda pekerjaan	41, 42, 43, 44, 45, 46
	Gejala perilaku	10. Kehadiran / absensi 11. Konsumsi obat-obatan/alcohol 12. Gelisah / gangguan tidur 13. Perubahan kebiasaan makan	47, 48, 49, 50

Setiap pilihan jawaban dari responden kemudian akan dibubuhkan skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pertanyaan pada item yang positif dan tidak mendukung pertanyaan dengan item negatif. Skor atau

bobot atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan untuk pertanyaan positif dan negatif adalah sebagai berikut:<sup>78</sup>

**Tabel 3. 7 Kriteria Pemberian Skor**

Alternatif jawaban	Skor	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, maka dilakukan pengujian pada 37 orang responden, dengan hasil sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas

Uji validitas berkaitan dengan sejauh mana ketepatan alat ukur dalam mengukur apa yang hendak diukur. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini yaitu *pearson correlation* merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Nilai pada kolom *pearson correlation* merupakan nilai  $r$  hitung yang akan dibandingkan dengan  $r$  tabel untuk mengetahui validitas pada setiap butir instrumen.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:<sup>79</sup>

1. jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada nilai signifikansi 5% maka item kuesioner dinyatakan valid.

<sup>78</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian ...*, hal. 94.

<sup>79</sup> Molli Wahyuni, *Statistik Deskriptif untuk Penelitian Data Manual dan SPSS Versi 25* (Yogyakarta: Bintang Pustaka, 2020), hal. 103.

2. jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  pada nilai signifikansi 5% maka item kuesioner dinyatakan tidak valid.

**Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan ( X<sub>1</sub> )**

No Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X1.1	0.527	0.325	Valid
X1.2	0.618	0.325	Valid
X1.3	0.586	0.325	Valid
X1.4	0.489	0.325	Valid
X1.5	0.685	0.325	Valid
X1.6	0.386	0.325	Valid
X1.7	0.557	0.325	Valid
X1.8	0.748	0.325	Valid
X1.9	0.618	0.325	Valid
X1.10	0.655	0.325	Valid
X1.11	0.530	0.325	Valid
X1.12	0.613	0.325	Valid
X1.13	0.740	0.325	Valid
X1.14	0.656	0.325	Valid
X1.15	0.520	0.325	Valid
X1.16	0.484	0.325	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan melalui SPSS *for windows version 26*, variabel kepemimpinan yang terdiri dari 16 pernyataan yang diajukan kepada 37 responden, maka diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai koefisien validitas terendah sebesar 0.386 dan tertinggi 0.748. Maka dapat disimpulkan bahwa ke-16 item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian variabel kepemimpinan.

**Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X<sub>2</sub>)**

No Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X2.1	0.707	0.325	Valid
X2.2	0.697	0.325	Valid
X2.3	0.595	0.325	Valid
X2.4	0.702	0.325	Valid
X2.5	0.761	0.325	Valid
X2.6	0.731	0.325	Valid
X2.7	0.717	0.325	Valid

X2.8	0.825	0.325	Valid
X2.9	0.770	0.325	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan melalui SPSS *for windows version 26*, variabel beban kerja yang terdiri dari 9 pernyataan yang diajukan kepada 37 responden, maka diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai koefisien validitas terendah sebesar 0.595 dan tertinggi 0.825. Maka dapat disimpulkan bahwa ke-9 item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian variabel stres kerja.

**Tabel 3. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (Z)**

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Z.1	0.567	0.325	Valid
Z.2	0.553	0.325	Valid
Z.3	0.362	0.325	Valid
Z.4	0.379	0.325	Valid
Z.5	0.396	0.325	Valid
Z.6	0.444	0.325	Valid
Z.7	0.449	0.325	Valid
Z.8	0.593	0.325	Valid
Z.9	0.565	0.325	Valid
Z.10	0.375	0.325	Valid
Z.11	0.396	0.325	Valid
Z.12	0.468	0.325	Valid
Z.13	0.395	0.325	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan melalui SPSS *for windows version 26*, variabel stres kerja yang terdiri dari 13 pernyataan yang diajukan kepada 37 responden, maka diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai koefisien validitas terendah sebesar 0.362 dan tertinggi 0.593. Maka dapat disimpulkan bahwa ke-13 item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian variabel stres kerja.

**Tabel 3. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y. 1	0.609	0.325	Valid
Y. 2	0.481	0.325	Valid
Y. 3	0.603	0.325	Valid
Y. 4	0.603	0.325	Valid
Y. 5	0.629	0.325	Valid
Y. 6	0.603	0.325	Valid
Y. 7	0.608	0.325	Valid
Y. 8	0.682	0.325	Valid
Y. 9	0.668	0.325	Valid
Y. 10	0.660	0.325	Valid
Y. 11	0.521	0.325	Valid
Y. 12	0.448	0.325	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan melalui SPSS *for windows version 26*, variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 12 pernyataan yang diajukan kepada 37 responden, maka diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai koefisien validitas terendah sebesar 0.448 dan tertinggi 0.682. Maka dapat disimpulkan bahwa ke-12 item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian variabel kinerja karyawan.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas bisa diartikan sebagai kepercayaan, keterandalan, atau konsistensi. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap suatu objek atau subjek yang diperoleh hasil relatif sama, artinya mempunyai konsistensi pengukuran baik. Sebaliknya, apabila diperoleh suatu hasil yang berbeda-beda dengan subjek yang sama, maka dikatakan inkonsisten. Dapat disimpulkan bahwa suatu alat ukur yang reliabel adalah alat ukur yang mempunyai tingkat reliabilitas tinggi. Rumus statistic yang digunakan

dalam uji reliabilitas adalah Cronbach's Alpha yang bernilai 0.60. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:<sup>80</sup>

1. Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0.60$  maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0.60$  maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

**Tabel 3. 12 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpa</i>	<i>Coefficient Confidence</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.871	0.60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.885	0.60	Reliabel
Stres kerja (Z)	0.695	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.832	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel , setelah melakukan uji reliabilitas melalui SPSS *for windows version 26* bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.60$ . maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) beban kerja, (X<sub>2</sub>), variabel stres kerja (Z), dan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

## **F. Uji Prasyarat Analisis**

Uji prasyarat analisis diperlukan untuk mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Berikut dijelaskan masing-masing uji prasyarat analisis dalam penelitian ini :

---

<sup>80</sup> Ibid, hal. 110.

## 1. Uji Asumsi Dasar

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui nilai residual/perbedaan yang ada dalam penelitian. Melalui uji ini sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusi data tersebut, yaitu berdistribusi normal atau tidak.

Dalam penelitian ini uji normalitas dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS melalui *kolmogrov smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas *kolmogrov smirnov* adalah jika nilai signifikansi lebih dari 0.05 maka data penelitian berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi kurang dari 0.05 maka penelitian berdistribusi tidak normal.<sup>81</sup>

### b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dasar pengambilan keputusan dari uji linieritas adalah dengan melihat nilai signifikansi pada baris *Deviation Linearity*. Jika nilai sig. *Deviation From Linearity*  $> 0.05$  maka terdapat hubungan yang linear, dan jika nilai sig. *Deviation From Linearity*  $< 0.05$  maka tidak terdapat hubungan yang linear.<sup>82</sup>

---

<sup>81</sup> Ibid, hal. 85.

<sup>82</sup> I Wayan Widana dan Putu Lia Meliani, *Uji Persyaratan Analisis*, ed. oleh Teddy Fiktorius (Lumajang: KLIK MEDIA, 2020), hal. 53.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antara variabel bebas jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap Variabel terikat. Uji multikolinieritas dilakukan dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Dasar pengambilan yang ditetapkan adalah sebagai berikut:<sup>83</sup>

1.  $VIF \geq 10.00$ , maka antar variabel independen terjadi multikolinieritas
2.  $VIF \leq 10.00$ , maka antar variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.
3.  $Tolerance \leq 0.10$ , maka antar variabel independen terjadi multikolinieritas
4.  $Tolerance \geq 0.10$ , maka antar variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan yang mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji heteroskedastisitas peneliti

---

<sup>83</sup> Ibid, hal. 107.

menggunakan uji koefisien korelasi model *Glejser*. Metode ini mengkorelasikan variabel independen dengan nilai Unstandardized Residual. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0.05. Jika korelasi diantara variabel independen dengan residual didapat signifikan lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.<sup>84</sup>

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Uji Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.<sup>85</sup> Termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata, standar deviasi, dan perhitungan persentase.

Menurut Zainudin dan Ghodang menjelaskan langkah-langkah perhitungan uji kecenderungan sebagai berikut:<sup>86</sup>

---

<sup>84</sup> Ibid, hal. 97.

<sup>85</sup> Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitaif; Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017), hal. 159.

<sup>86</sup> Rusydi Ananda dan Muhammad Fadhl, *Statistik Pendidikan (Teori dan Praktik Dalam Pendidikan)*, ed. oleh Syarbaini Saleh (Medan: CV. Widya Puspita, 2018), hal. 59.

1. Menghitung Mean Ideal ( $M_i$ ) dan simpangan baku ideal ( $SB_i$ ) dengan menggunakan rumus:

$$M_i = \left\lfloor \frac{Skor tertinggi ideal + skor terendah ideal}{2} \right\rfloor$$

$$SB_i = \frac{Skor tertinggi ideal - skor terendah ideal}{6}$$

2. Menetukan skala skor mentah

**Tabel 3. 13**  
**Kelas Interval Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian**

Interval	Kategori
$X > M_i + 1,5 SB_i$	Sangat Baik
$M_i + 0,5 SB_i < X \leq M_i + 1,5 SB_i$	Baik
$M_i - 0,5 SB_i < X \leq M_i + 0,5 SB_i$	Cukup
$M_i - 1,5 SB_i < X \leq M_i - 0,5 SB_i$	Kurang
$X \leq M_i - 1,5 SB_i$	Sangat Kurang

3. Menentukan frekuensi dan persentase untuk menafsir kecenderungan data setiap variabel.

### 3. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk menguji pengaruh variabel mediasi (variabel intervening) dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen peneliti menggunakan beberapa analisis, yaitu analisis korelasi sederhana, regresi sederhana dan koefisien determinasi untuk menguji hipotesis satu sampai lima, dan analisis jalur serta uji sobel untuk menguji hipotesis tujuh dan delapan.

- a. Uji Hipotesis ( $H_1, H_2, H_3, H_4, H_5$ )

Untuk menguji Hipotesis ( $H_1, H_2, H_3, H_4, H_5$ ) teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

### 1) Korelasi sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk mengukur kekuatan atau keeratan hubungan antara dua variabel melalui sebuah bilangan yang disebut koefisien korelasi.<sup>87</sup> Untuk menentukan nilai korelasi ( $r$ ) maka diolah dengan menggunakan SPSS. Adapun interpretasi derajat hubungan pada uji korelasi sebagai berikut:<sup>88</sup>

**Tabel 3. 14 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval koefisien	Koefisien korelasi
0,00 – 0,20	Sangat lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 – 0,70	Kuat
0,71 – 0,90	Sangat kuat
0,91 – 0,99	Kuat sekali
1	Sempurna

Tanda positif (+) dan negatif (-) yang terdapat dalam koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan antara variabel tersebut. Tanda negatif (-) menunjukkan adanya korelasi negatif antar variabel-variabel yang diuji yang menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, yang artinya jika satu variabel naik, maka variabel yang lainnya turun. Sedangkan tanda positif (+) menunjukkan adanya korelasi positif antar variabel-variabel yang diuji yang menunjukkan hubungan yang searah, yang artinya jika suatu variabel naik, maka variabel yang lainnya naik.

<sup>87</sup> Ratnawaty Marginingsih, Isnurrini Hidayat Sosilawati, dan Imelda Sari, *Metode Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2019), hal. 94.

<sup>88</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019), hal. 80.

## 2) Regresi sederhana

Regresi sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel dependen yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen.<sup>89</sup> Rumus persamaan regresi sederhana dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan :

$Y$  = variabel terikat  
 $\alpha$  = konstanta  
 $\beta$  = koefisien regresi  
 $X$  = Variabel bebas

## 3) Koefisien determinasi ( $r^2$ )

Analisis determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.<sup>90</sup>

---

<sup>89</sup> Ratnawaty Marginingsih, Isnurrini Hidayat Sosilawati, dan Imelda Sari, *Metode Penelitian* ..., hal. 92.

<sup>90</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi Pendekatan Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019), hal. 182.

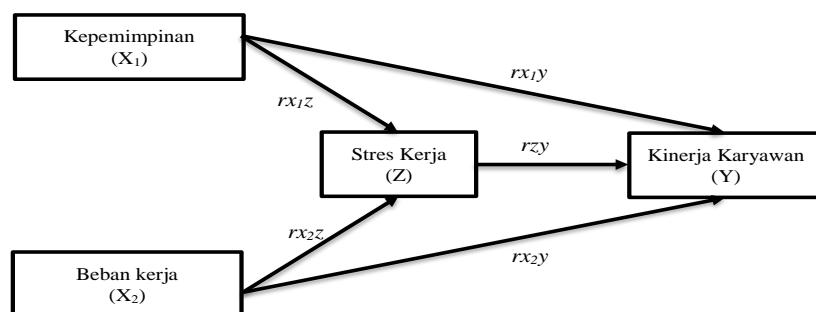
## b. Uji Hipotesis ( $H_6$ dan $H_7$ )

Untuk menguji Hipotesis ( $H_6$  dan  $H_7$ ) teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

### 1) Analisis jalur

Analisis jalur atau *path analysis* merupakan analisis lanjutan dan pengembangan dari analisis regresi. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel.<sup>91</sup> Menurut Paul webley, analisis jalur merupakan pengembangan langsung dari analisis regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab-akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.<sup>92</sup>

Berikut model diagram jalur struktural:



**Gambar 3. 1 Model Diagram Jalur Struktural**

<sup>91</sup> Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa dan Tidak Suka Statistika* (Yogyakarta: Deepublish, 2020).

<sup>92</sup> Marwan Hamid et al., *Analisis Jalur Dan Aplikasi SPSS Versi 25* (Sefa Bumi Persada, 2019), hal. 9.

Keterangan:

$X_1$  : Kepemimpinan

$X_2$  : Beban kerja

$Z$  : Stres Kerja

$Y$  : Kinerja Karyawan

$rx_{1z}$  : Koefisien regresi kepemimpinan terhadap stres kerja

$rx_{2z}$  : Koefisien regresi beban kerja terhadap stres kerja

$rx_{1y}$  : Koefisien regresi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

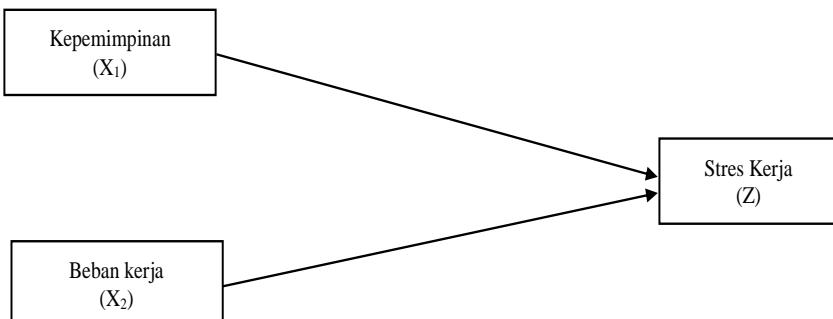
$rx_{2y}$  : Koefisien regresi beban kerja terhadap kinerja karyawan

$r_{zy}$  : Koefisien regresi stres kerja terhadap kinerja karyawan

Pada gambar 3.1 menunjukkan diagram jalur yang memiliki dua persamaan struktural dimana  $X_1$  dan  $X_2$  adalah variabel eksogen (independen) dan  $Y$  serta  $Z$  adalah variabel endogen (dependen). Sesuai dengan model persamaan strukturalnya, diagram jalur tersebut dapat diidentifikasi menjadi dua buah sub-struktur yaitu sub-struktur 1 dan sub-struktur 2.

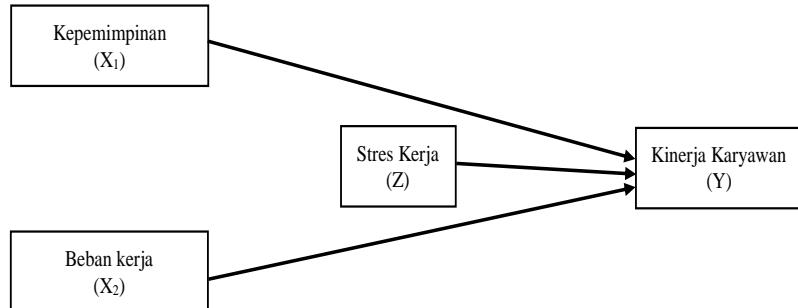
Adapun persamaan strukturalnya sebagai berikut:

Substruktur 1 :  $Y = PZX_1 + PZX_2 + \epsilon_1$



**Gambar 3. 2 Substruktural I**

$$\text{Substruktur 2 : } Z = PYX_1 + PYX_2 + PYZ + \epsilon_2$$



**Gambar 3. 3 Substruktural II**

2) Uji *sobel test*

Uji sobel digunakan untuk menguji hipotesis ke-6 dan ke-7, yaitu variabel stres kerja sebagai variabel intervening antara kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian dengan uji sobel dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) melalui stres kerja ( $Z$ ).

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan dampak tidak langsung  $X$  ke  $Y$  melalui  $M$ . Untuk mengetahui pengaruh  $X$  ke  $Y$  melalui  $M$  dihitung dengan cara mengalikan jalur  $X \rightarrow M$  (a) menggunakan jalur  $M \rightarrow Y$  (b) atau  $ab$ . Jadi koefisien  $ab = (c - c')$ , dimana  $c$  artinya efek  $X$  terhadap  $Y$  tanpa mengontrol  $M$ , sedangkan  $c'$  ialah koefisien efek  $X$  terhadap  $Y$  setelah mengontrol  $M$ . *Standard error* koefisien  $a$  serta  $b$  ditulis menggunakan  $S_a$  serta  $S_b$  dan besarnya *standard error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)  $S_{ab}$  dihitung menggunakan rumus dibawah ini:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan :

- a : koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi
- b : koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen
- sa : *standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi
- sb : *standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Penggunaan perhitungan uji sobel dengan menggunakan calculator sobel online yang tersedia di <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>. Jawaban dari hipotesis ke-6 dan ke-7 yaitu dengan cara membandingkan nilai t hitung yang diperoleh dari kalkulator sobel dengan nilai t table, yaitu dengan ketentuan sebagai berikut.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

## **H. Tempat dan Jadwal Penelitian**

## 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BSI KC Tasikmalaya Sutisna Senjaya Senjaya, tepatnya di Jl. Sutisna Senjaya No.76 - 78, Empangsari, Kec. Tawang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46113.

## 2. Jadwal penelitian

**Tabel 3. 15 Jadwal Penelitian**

No	Jadwal Kegiatan	Periode 2023/2024								
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1.	SK Judul	■								
2.	Penyusunan Usulan Penelitian		■	■						
3.	Seminar Proposal Penelitian			■						
4.	Pelaksanaan Penelitian				■	■				
5.	Penyusunan hasil penelitian					■	■			
6.	Seminar Hasil Penelitian						■			
7.	Sidang Skripsi							■	■	