BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Pengertian dari objek penelitian menurut Husen Umar (2005:303) adalah sebagai berikut:

> "Objek penelitian adalah menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan, bias juga ditambahkan dengan hal-hal lain jika dianggap perlu."

Menurut I Made Wiratha (2006:39) pengertian objek penelitian adalah sebagai berikut:

> "Objek penelitian (variabel penelitian) adalah karakteristik tertentu yang mempunyai nilai, skor atau ukuran yang berbeda untuk unit atau individu yang berbeda atau merupakan konsep yang diberi lebih dari satu nilai."

Sedangkan menurut Sugiyono (2009:38) pengertian objek penelitian adalah sebagai berikut :

> "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Dari definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa objek penelitian adalah suatu sasaran ilmiah dengan tujuan dan kegunaan tertentu untuk mendapatkan data tertentu yang mempunyai nilai, skor atau ukuran yang berbeda. Objek dalam penelitian ini adalah Gender dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Paragon Technology and Innovation Bandung.

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya.

Metode penelitian menurut Iqbal Hasan (2004:4) adalah sebagai berikut berikut :

> " Penyaluran rasa ingin tahu manusia terhadap sesuatu masalah dengan perlakuan tertentu (seperti memeriksa, mengusut, menelaah dan mempelajari secara cermat dan sungguh) sehingga diperoleh sesuatu (seperti mencapai kebenaran memperoleh jawaban atas masalah, pengembangan ilmu pengetahuan, dan sebagainya)."

Pengertian menurut Sujoko, Stevanus, dan Yuliawati (2007:7) dalam bukunya menyatakan bahwa :

> "Metode penelitian merupakan bagian dari metodologi yang secara khusus mendeskripsikan tentang cara mengumpulkan data dan menganalisis data."

Berdasarkan pernyataan diatas dapat dapat diketahui bahwa metode penelitian merupakan suatu cara untuk dapat memahami suatu objek penelitian dengan memandu peneliti dengan urutan-urutan bagaimana penelitian dilakukan yang meliputi teknik dan prosedur yang digunakan dalam penelitian.

Metode yang digunakan penulis adalah metode deskriptif yaitu suatu penulisan yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang objek yang diteliti, menurut keadaan yang sebenarnya pada saat penelitian langsung.

Sugiyono (2013:56) mengemukakan penelitian deskriptif adalah "Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih".

Pengertian metode verifikatif menurut Sugiyono (2009:8) adalah sebagai berikut :

> "Metode penelitian Verifikatif/kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunkan istrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

Penulis menggunakan metode tersebut, karena penelitian ini ditujukan untuk menggambarkan dengan jelas bagaimana pengaruh gender dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif, karena data gender dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari penelitian ini berupa data kuantitatif.

Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data tersebut akan di kumpulkan, diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang telah dipelajari, jadi dari data tersebut akan dapat ditarik kesimpulan.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan pelaksanaan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis.

Pengertian desain penelitian menurut Moh. Nazir (2005:84) menerangkan bahwa :

> "Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian."

Menurut Jonathan Sarwono (2006:79), desain penelitian dijelaskan sebagai berikut :

> "Desain penelitian bagaikan sebuah peta jalan bagi peneliti yang menuntun serta menentukan arah berlangungnya proses penelitian secara benar dan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan."

Pengertian desain penelitian menurut Narimawati Umi (2008) addalah sebagai berikut:

> "Desain penelitian adalah suatu rencana struktur, dan strategi untuk menjawab permasalahan yang mengoptimasi validitas."

Dari uraian di atas tersebut maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan dampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Menurut Sugiyono (2009:13) penjelasan proses penelitian disampaikan seperti teori sebagai berikut :

Proses penelitian meliputi :

1. Sumber masalah
2. Rumusan masalah
3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan
4. Pengajuan hipotesis
5. Metode penelitian
6. Menyusun instrument penelitian
7. Kesimpulan.

Berdasarkan penjelasan proses penelitian diatas maka proses penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sumber masalah

   Penelitian melalukan survey awal untuk menentukan fenomena yang terjadi untuk dijadikan sebagai dasar penelitian.

2. Rumusan masalah

   Penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut :

   a. Bagaimana gender, stres kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Paragon Technology Innovation Bandung.
   b. Bagaimana hubungan gender dengan kinerja karyawan pada PT. Paragon Technology Innovation Bandung.

c. Bagaimana hubungan stres kerja dengan kinerja pada PT. Paragon Technology Innovation Bandung.
d. Seberapa besar pengaruh gender dan stres kerja terhadap kinerja pada PT. Paragon Technology Innovation Bandung.

3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan

   Untuk menjawab hipotesis penelitian ini yang terdapat dalam rumusan masalah maka diperlukan sumber data teoritis yang relevan atau dalam penelitian sebelumnya dengan tema yang sama untuk digunakan dalam menjawab pertanyaan sementara.

4. Pengajuan hipotesis

   Jawaban terhadap rumusan masalah yang baru didasarkan pada teori dan didukung oleh penelitian yang relevan, tetapi belum ada pembuktian secara empiris (*factual*) maka jawaban itu disebut hipotesis. Hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini adalah gender dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Metodologi Penelitian

   Untuk menguji hipotesis terssebut peneliti dapat memilih metode penelitian yang sesuai. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah dengan metode survey dengan teknik analisis data menggunakan metode kualitatif.

6. Menyusun Instrument Penelitian

   Instrument ini digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrument pada penelitian ini berbentuk data yang didapatkan dari data yang diterima dari PT. Paragon Technology and Innovation Bandung.

7. Kesimpulan

   Kesimpulan adalah langkah terakhir dari suatu periode yang berupa jawaban terhadap rumusan masalah. Dengan menekankan pada pemecahan masalah berupa informasi mengenai solusi masalah yang bermanfaar sebagai dasar pembuatan keputusan.

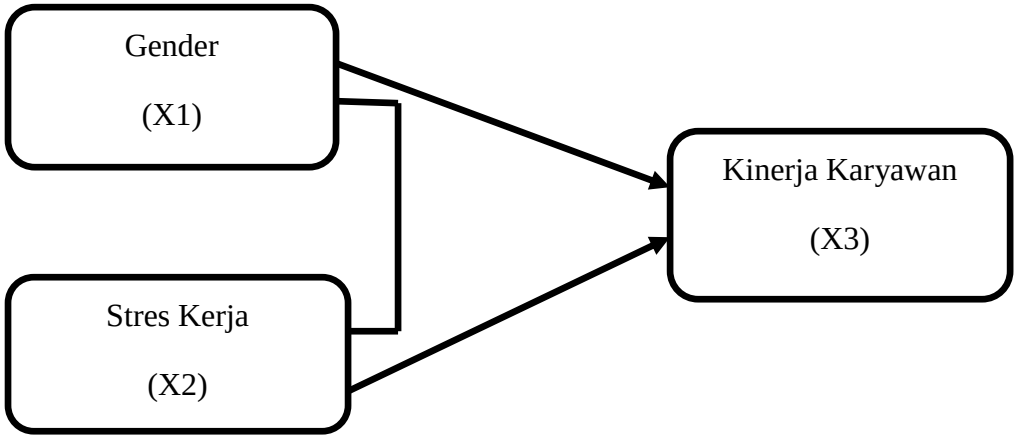
Tabel 3.1

Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	**Desain Penelitian**			
	Jenis Penelitian	**Metode yang Digunakan**	**Unit Analisis**	***Time Horizon***
T-1	*Descriptive*	*Descriptive Survey*		*Cross Sectional*
T-2	*Descriptive*	*Descriptive Survey*		*Cross Sectional*
T-3	*Descriptive*	*Descriptive Survey*		*Cross Sectional*
T-4	*Descriptive & Verificative*	*Descriptive Survey & Explanatory Survey*		*Cross Sectional*

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas secara bersamaan yang mempunyai hubungan dengan satu variabel tergantung.

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1

Desain Penelitian

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Narimawati Umi (2008:30) pengertian operasional variabel adalah sebagai berikut :

> "Operasionalisasi Variabel adalah proses penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian operasionalisasi dilakukan bila dasar konsep dan indikator masing-masing variabel sudah jelas, apabila belum jelas secara konseptual maka perlu dilakukan analisis faktor."

Sesuai dengan judul penelitian yang diungkapkan oleh penulis yaitu Pengaruh Gender dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X1) dan (X2)

Variabel independen yaitu variabel bebas yang biasa juga mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gender(X1) dan Stres Kerja (X2) .

Gender dan Stres Kerja ditentukan dengan skala ordinal, data diperoleh dari hasilwawancara pada karyawan dan melalui kuesioner.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel terkait yang dipengaruhi atau mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Agar lebih jelas jelas indikator tersebut dapat dituangkan dalam table operasional di bawah ini :

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel

Variabel/Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	No. Kuesioner	Skala	Sumber Data
Gender (Variabel X_1) "Gender adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat". **(Mulia S.M, 2004:4)**	1. Perilaku	• Perilaku atasan membina bawahannya	1,2	**O** **R** **D** **I** **N** **A** **L**	Karyawan PT. Paragon Technology and Innovation Bandung
		• Kebijakan dalam pengambilan keputusan	3,4		
	2. Peran	• Kecenderungan berkurangnya ideology peran gender tradisional	5,6		
		• Peran dalam pembagian tugas	7,8		
	3.Karakteristik emosional	• Sifat saat berinteraksi langsung dengan pelanggan	9,10		
		• Sifat saat berinteraksi tidak langsung	11,12		
	4. Mentalitas	• Kekuatan mental dalam mencapai target perusahaan	13,14		
		• Kekuatan mental saat dibawah tekanan	15,16		

Stres Kerja (Variabel X2) "Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya tidak pasti dan penting". **(Robbins dan Judge, 2011:368)**	1. Faktor-faktor Lingkungan	• Ketidakpastian ekonomi	1,2	**ORDINAL**	Karyawan PT. Paragon Technology and Innovation Bandung
		• Ketidakpastian politik	3,4		
		• Ketidakpastian teknologi	5,6		
	2. Faktor-faktor organisasional	• Tuntutran tugas	7,8		
		• Tuntutan peran	9,10		
		• Tuntutan antarpribadi	11,12		
	3. Faktor-Faktor Personal	• Keluarga	13,14		
		• Ekonomi	15,16		
		• Kepribadian	17,18		
Kinerja (Variabel Y) "Kinerja adalah hasil dari prestasi kerja yang telah dicpai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu". **(Bernardin dan Russel 1993:379) dalam Arifa (2012)**	1. Quantity	• Kesesuaian antara realisasi jumlah pekerjaan yang diselesaikan pegawai dengan jumlah dan target waktu yang direncanakan	1,2	**ORDINAL**	Karyawan PT. Paragon Technology and Innovation Bandung
	2. Quality	• Kesesuaian kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat –	3,4		

		syarat kesesuaian dan kesiapan pelayanan yang telah ditentukan.			
	3.Timeliness	• Keinginan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan	5,6		
		• Kesadaran untuk memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain	7,8		
	4. Cost Effectivenes	• Kesadaran untuk meminimalisir penggunaan sumber daya perusahaan	9,10		
	5. Need for supervision	• Kemandirian bawahan dalam menyelesaikan tugas	11,12		
	6. Interperson impact	• Keyakinan pada diri sendiri untuk menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain	13,14		
		• Kesediaan berkoordinasi dengan tim	15,16		

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

Berikut adalah sumber data dan teknik penentuan data yang dipakai penulis dalam menyelesaikan penelitian ini

3.2.3.1 Sumber Data (Data Primer dan Sekunder)

1. Data Primer

Sugiyono (2010: 137)menyebutkanbahwa data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara penyebaran kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini adalah karyawan PT. Paragon Technology Innovation Bandung.

2. Data Sekunder

Sugiyono (2010:139)mendefinisikan sumber data sekunder adalahsumber sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117) Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Paragon Technology Innovation Bandung, tercatat seluruhnya kurang lebih 227 karyawan. Karena jumlah total populasi tidak terjangkau secara keseluruhan oleh penulis, maka dalam hal ini penulis melakukan penarikan sampel dengan menggunakan metode *Random Sampling.*

B. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:119) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan *random sampling*berdasarkan jumlah karyawan PT. Paragon Technology Innovation Bandung. Sedangkan pengertian *Random sampling* menurut Sugiyono (2010 : 217) adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri – sendiri atau bersama – sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Jumlah Karyawan PT. Paragon Technology and Innovation Bandung

No.	Bagian	Total Karyawan
1.	Kordinator Kepala Produksi	1
2.	Business Development	2
3.	Team Leader	4
4.	Beauty Advisor & Beauty Advisor Promotion	190
5.	Sales	7
6.	Gudang	6
7.	Kolektor	3
8.	Driver	7
9.	Administrasi	5
10.	Stock Taker	2
JUMLAH		**227**

Sumber : PT. Paragon Technology and Innovation Bandung

Metode penarikan sampel yang digunakan mengacu kepada pendekatan slovin (Umi Narimawati,2010:38), pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas kesalahan yang ditoleransi (1%,5%,10%)

$$n = \frac{227}{1 + 227(0,1)^2}$$

$$n = \frac{227}{3,27}$$

n = 69,4 n= 69

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 69 responden.

Ukuran alokasi sampel pada masing-masing bagian dengan menggunakan sampel proporsional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *Newman* sebagai berikut :

$$n\,i = \frac{Ni}{N} \times n$$

Dimana :

$n\,i$ = besarnya sampel pada status ke-i

N i = besarnya populasi pada status ke-i

N = besarnya populasi keseluruhan

n = besar ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas dapat diperoleh jumlah responden setiap stratum oleh alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebagai berikut :

1. Kordinator Kepala Produksi

$$ni = \frac{1}{227} x69 = 0,30 = 0$$

2. Business Development

$$ni = \frac{2}{227} x69 = 0,6 = 0$$

3. Team Leader

$$ni = \frac{4}{227} x69 = 1,2 = 1$$

4 Beauty Advisor & Beauty Advisor Promotion

$$ni = \frac{190}{227} x69 = 57,75 = 58$$

5. Sales

$$ni = \frac{7}{227} x69 = 2,12 = 2$$

6. Gudang

$$ni = \frac{6}{227} x69 = 1,82 = 2$$

7. Kolektor

$$ni = \frac{3}{227} x69 = 0,91 = 1$$

8. Driver

$$ni = \frac{7}{227} x69 = 2,12 = 2$$

9. Administrasi

$$ni = \frac{5}{227} x69 = 1,51 = 2$$

10. Stock Taker

$$ni = \frac{2}{227} x69 = 0,60 = 1$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka alokasi jumlah sampel minimum pada masing-masing bagian di PT. Paragon Technology and Innovation Bandung. Secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.6 di bawah ini :

Tabel 3.4
Populasi dan Sampel Karyawan

No	Bagian	Populasi	Sampel
1.	Kordinator Kepala Produksi	1	0
2.	Business Development	2	0
3.	Team Leader	4	1
4.	Beauty Advisor & Beauty Advisor Promotion	190	58
5.	Sales	7	2
6.	Gudang	6	2
7.	Kolektor	3	1
8.	Driver	7	2
9.	Administrasi	5	2
10.	Stock Taker	2	1
JUMLAH		**227**	**69**

Sumber : Data diolah 2015

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah penelitian lapangan dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung dan melakukan penyebaran kuisioner pada karyawan PT. Paragon Technology Innovation Bandung.yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer. Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :

1. Observasi

   Menurut Nasution dalam Sugiyono (2010 :310) menyatakan bahwa observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan.Para ilmuan hanya bisa bekerja melalui data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh

melalui observasi. Observasi yang dilakukan adalah dengan melakukan pengamatan secara langsung tentang hal-hal yang bersangkutan dengan variabel penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan. Pada kesempatan kali ini yang menjadi obyek observasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Paragon Technology Innovation Bandung.

2. Wawancara

Wawancara menurut Estenberg dalam Sugiyono (2010 : 317) adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikontruksikan makna dalam suatu topik tertentu.. Pada penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada karyawan PT. Paragon Technology Innovation Bandung.

3. Kuesioner

Sugiyono (2010 : 142) berpendapat bahwa angket atau kuisioner adalah teknik pengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan ataupernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Responden dalam penyebaran kuesioner pada penelitian kali ini adalah karyawan PT. Paragon Technology Innovation Bandung.sebanyak 69responden. Teknik pengolahan data hasil kuesioner menggunakan skala likert dimana alternatif jawaban bernilai 5 sampai dengan 1. Kuesioner berisi daftar pernyataan yang ditujukan kepada responden mengenaiGender, Stres Kerja serta Kinerja Karyawan. Berikut ini merupakan skala Likert yang terdapat pada Tabel 3.7 di bawah ini :

Tabel 3.5
Skala likert

Jawaban	Skala Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010:144)

3.2.4.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010 : 130) Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing- masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearsonadalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\left(\sum XY\right) - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left(N\left(\sum X^2\right) - \left(\sum X\right)^2\left(N\left(\sum Y^2\right) - \left(\sum Y\right)^2\right)\right)}}$$

Keterangan:

r = nilai koefesien korelasi pearson

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

N = Jumlah responden dalampelaksanaan uji coba instrument

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji (taraf signifikansi 5%). Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : db = n - 2$$

Dimana:

n =ukuran sampel
r =Koefisien Korelasi Pearson

Keputusan pengujian validitas item instrumen, menggunakan taraf signifikansi adalah sebagai berikut :

1. Nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel dengan dk = n-2 dan taraf signifikansi α=0,05
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
3. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 20 *for windows*. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 20 *for windows* diperoleh hasil pengujian validitas dari item pertanyaan yang diajukan peneliti. Berikut hasil uji validitas dari tiap variabel dalam penelitian ini

a) Hasil Uji Validitas Variabel Gender

Berikut adalah hasil uji validitas mengenai variabel gender dalam penelitian ini

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Gender

No.Item	Tingkat Validitas	Keterangan
X1.1	0.545	Valid
X1.2	0.575	Valid
X1.3	0.489	Valid
X1.4	0.464	Valid
X1.5	0.381	Valid
X1.6	0.634	Valid
X1.7	0.405	Valid
X1.8	0.595	Valid
X1.9	0.383	Valid
X1.10	0.379	Valid
X1.11	0.482	Valid
X1.12	0.402	Valid
X1.13	0.548	Valid
X1.14	0.639	Valid
X1.15	0.461	Valid
X1.16	0.478	Valid

Sumber: Data Diolah 2015

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha If Item Deleted*variabel gender melebihi titikr_{kritis} yaitu sebesar 0,300. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dalam variabel ini valid.

b) Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Berikut adalah hasil uji validitas mengenai variabel stress kerja dalam penelitian ini

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja

No.Item	Tingkat Validitas	Keterangan
X1.1	0.306	Valid
X1.2	0.537	Valid
X1.3	0.495	Valid
X1.4	0.562	Valid
X1.5	0.353	Valid
X1.6	0.470	Valid
X1.7	0.445	Valid
X1.8	0.340	Valid
X1.9	0.449	Valid
X1.10	0.531	Valid
X1.11	0.347	Valid
X1.12	0.466	Valid
X1.13	0.320	Valid
X1.14	0.449	Valid
X1.15	0.321	Valid
X1.16	0.514	Valid
X1.17	0.309	Valid
X1.18	0.562	Valid

Sumber: Data Diolah 2015

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha If Item Deleted*variabel stress kerjamelebihi titikr_{kritis} yaitu sebesar 0,300. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dalam variabel ini valid.

c) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Berikut adalah hasil uji validitas mengenai variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No.Item	Tingkat Validitas	Keterangan
X1.1	0.413	Valid
X1.2	0.302	Valid
X1.3	0.493	Valid
X1.4	0.516	Valid
X1.5	0.320	Valid
X1.6	0.406	Valid
X1.7	0.350	Valid
X1.8	0.419	Valid
X1.9	0.368	Valid
X1.10	0.461	Valid
X1.11	0.303	Valid
X1.12	0.495	Valid
X1.13	0.504	Valid
X1.14	0.502	Valid
X1.15	0.543	Valid
X1.16	0.461	Valid

Sumber: Data Diolah 2015

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha If Item Deleted*variabel kinerja karyawanmelebihi titikr_{kritis} yaitu sebesar 0,300. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dalam variabel ini valid.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menyatakan bahwa apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono (2010:132) reliabilitas adalah derajat konsistensi/keajengan data dalam interval waktu tertentu. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reabilitas adalah metode

Pengujian reliabilitas kuesioner pada penelitian ini penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach* (α) menurut Sugiyono (2010:177) dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \alpha = R = \frac{N}{N-1}\left(\frac{S^2(1-\Sigma S_i^2}{S^2}\right)$$

Keterangan :

α = Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach*

S^2 = Varians skor keseluruhan

S_i^2 = Varians masing-masing item

a) Hasil Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji realibilitas yang dilhitung dengan software SPSS dari setiap variabel dalam penelitian ini :

Tabel 3.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Tingkat Reliabilitas	Keterangan
Gender (X1)	0.857	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0.721	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0.727	Reliabel

Sumber :Data Diolah 2015

3.2.4.3 Uji MSI

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan pada operasionalisasi variabel sebelumnya, oleh karena itu semua dara ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasi menjaddi skala interval dengan menggunakan *Method of successive interval* (MSI).

Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data ordinal menjadi interval adalah sebagai berikut:

a) Ambil data ordinal hasil kuesioner
b) Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
c) Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulaif. Untuk data n > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
d) Menghitung nilai densititas untuk setiap proporsi komulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
e) Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Successive Interval*

$$\text{Means of Interval} = \frac{\textit{Density at Lower limit} - \textit{Density at Upper Limit}}{\textit{Area at Below Density Upper Limit} - \textit{Area at Below}}$$

Dimana:

Means of Interval	= Rata-Rata Interval
Density at Lower Limit	= Kepadatan batas bawah
Density at Upper Limit	= Kepadatan atas bawah
Area Under Upper Limit	= Daerah di bawah batas atas
Area Under Lower Limit	= Daerah di bawah batas bawah

f) Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus : Nilai Transformasi = Nilai Skala + Nilai Skala Minimal + 1

Untuk mengetahui pengaruh Gender dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Paragon

Technology and Innovation Bandung, yang mana menggunakan metode analisis regresi Berganda (*Multiple Regression*).

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematisdata yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengancara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit,melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih pentingdan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahamioleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap datayang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif (kualitatif) dan

Verifikatif (kuantitafif).

3.2.5.2 Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Analisis Deskriptif/ kualitatif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik.Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat baik, baik, cukup, tidak baik, sangat tidak baik. Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilhat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang

diberikan (1,2,3,4, dan 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan predisi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.

$$\% \text{ Skor Aktual} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

a. Skor actual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.8 sebagai berikut :

Tabel 3.10
Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 - 36.00	Tidak Baik
2	36.01 - 52.00	Kurang Baik
3	52.01 - 68.00	Cukup
4	68.01 - 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2010:46)

3.2.5.3 Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui "*Methode of Successive Interval*. Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda (*multiple linear regression*) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti, terdiri atas:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi.

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

1. koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir

2. Nilai *standar error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar, yang mengakibatkan *standar error* nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikoliniearitas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF). Menurut Gujarati (2003: 362), jika nilai VIF nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastitas

Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Rank Spearman* yaitu dengan mengkorelasikan

masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual *(error)* ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antar observasi yang diukur berdasarkan deret waktu dalam model regresi atau dengan kata lain *error* dari observasi yang satu dipengaruhi oleh error dari observasi yang sebelumnya. Akibat dari adanya autokorelasi dalam model regresi, koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak efisien, artinya tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil. Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi, dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistik Durbin-Watson (D-W). Kriteria uji: bandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel Durbin-Watson:

a. jika D-W < $d_L$atau D-W > 4 – dL, kesimpulannya pada data terdapat autokorelasi.

b. Jika dU < D-W < 4 – dU, kesimpulannya pada data tidak terdapat autokorelasi.

c. Tidak ada kesimpulan jika dL ≤ D-W ≤dU atau 4 – dU ≤ D-W ≤ 4-dL.

Apabila hasil uji *Durbin-Watson* tidak dapat disimpulkan apakah terdapat *autokorelasi* atau tidak maka dilanjutkan dengan *runs test.*

3.2.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Asep Suryana Natawiria dan Riduwan (2010:88) analisis regresi berganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana,kegunaanya yaitu untuk meramalkan nilai variable terikat (Y) apabila variable bebas minimal 2 atau lebih.

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan dari variabel dalam penelitian ini, yaitu pengaruh Orientasi Pasar dan orientasi Pembelajaran untuk mencapai Keunggulan Bersaing.Persamaan liner berganda adalah :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

$\hat{Y}$ = nilai taksiran untuk variabel Kinerja Karyawan
a = konstanta
b_i = koefisien regresi
X_1 = Gender
X_2 = Stress Kerja
ε = kesalahan residual (error)

2. Analisis Korelasi

Menurut Sugiyono (2009:183), pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variable x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\} - \{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana: $-1 \leq r \leq +1$

r = koefisien korelasi

x = *Gender , Stres Kerja*

y = Kinerja Karyawan

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada Tabel 3.9 dibawah ini :

Tabel 3.11
Tingkat Keeratan Korelasi

-1 ≤ r ≤ +1	Tingkat Keeratan
0,80 – 1,00	Korelasi sangat kuat atau sempurna
0,60 – 0,79	Korelasi kuat
0,40 – 0,59	Korelasi sedang
0,20 – 0,39	Korelasi rendah
0,00 – 0,19	Tidak ada korelasi atau korelasi lemah

Sumber : Sugiyono (2009:193)

3. Analisis Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variable bebas atas nilai variable bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variable terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$.

$$Kd = r^2 \, x100\%$$

Dimana:

d : Koefisien determinasi

r : Koefisien Korelasi

3.2.5.5 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah pengaruh gender dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

Langkah – langkah dalam analisisnya sebagai berikut :

3.2.5.2.1. Pengujian Secara Simultan

Melakukanuji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebassecara simultan terhadap variabel terikat.

a.Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n_k_1)R^2_{Y.X....}}{k(1_R^2_{Y.X....})}$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah se,ua variabel secara bersama-sama dapat berperan atas variabel rterikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada Tabel Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan Microsoft. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$ maka H_0 yang menyatakan

bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (gender dan stres kerja) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (kinerja karyawan) ditolak dan sebaliknya.

Sudjana (2001:369) perhitungan terhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien yang disebut juga koefisien korelasi product moment (*Pearson*).

b.Hipotesis

H0; $\beta = 0$, secara simultan Gender dan Stres Kerja tidak berpengaruh dalam membentuk Kinerja Karyawan.

H1; $\beta \neq 0$, secara simultan Gender dan Stres Kerja berpengaruh dalam membentuk Kinerja Karyawan.

c. Kriteria Pengujian

H_0 ditolak apabalia $F_{hitung} > F_{tabel}$ (α=0,05)

Tafsiran koefisien korelasi variabel dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut :

Tabel 3.12
Kategori Koefisien Korelasi

Besarnya Pengaruh	Bentuk Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat Rendah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Cukup
0,61 – 0,80	Tinggi
0,81 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2009:184)

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah $\rho yxi \neq 0$. Untuk mengetahui ρyxi yang tidak sama dengan nol, maka dilakukan pengujian secara parsial.

3.2.5.2.2. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t1 = r_{x1y}\sqrt{\frac{n-k-1}{(1-r_{x1y}^{2})}} \qquad t2 = r_{x2y}\sqrt{\frac{n-k-1}{(1-r_{x2y}^{2})}}$$

Dimana:

r = korelasi parsial yang ditentukan
n = jumlah sampel
t = t_{hitung}

b. Hipotesis

$H_{0.1.}$ $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat Pengaruh Genderterhadap Kinerja Karyawan pada PT Paragon Technology Innovation (PTI).

$H_{1.1}$. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat Pengaruh Genderterhadap Kinerja Karyawan pada PT Paragon Technology Innovation (PTI).

$H_{0.2}$. $\beta_2 = 0$, Tidak terdapat Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Paragon Technology Innovation (PTI).

$H_{1.2}$. $\beta_2 \neq 0$, Terdapat Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Paragon Technology Innovation (PTI).

c. Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila t_{hitung}< dari t_{tabel}($\alpha = 0{,}05$)

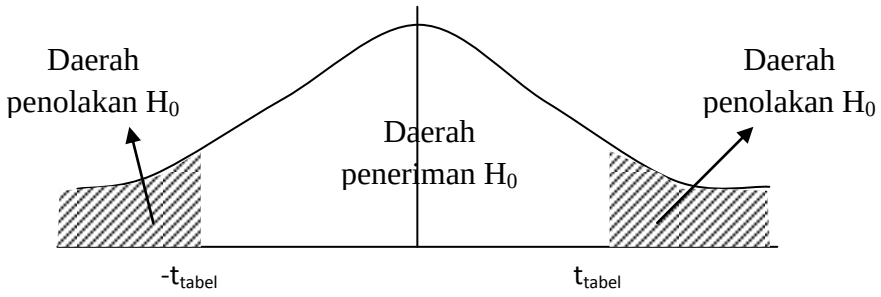
Kriteria Penarikan Pengujian:

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0{,}01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya diantara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya

Dibawah ini merupakan gambaran daerah penolakan H_0 dan daerah penerimaan H_1



Sumber : Suharismi Arikuntoro (2012:161)

Gambar 3.2
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho