BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 OBJEK PENELITIAN

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan tujuan tertentu mengenai suatu hal yang akan dibuktikan secara objektif. Pengertian objek penelitian menurut Sugiyono (2010:32) adalah sebagai berikut : "Objek Penelitian merupakan Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan". Adapun pengertian objek penelitian menurut Umar Husein (2005:303) adalah sebagai berikut : "Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian dilakukan, bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu".

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa objek penelitian digunakan untuk mendapatkan data sesuai tujuan dan kegunaan tertentu. Objek dari penelitian ini adalah bagaimana Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas atau *independent* dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat atau *dependent*. Penelitian ini dilaksanakan di Unit SDM pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Jalan Perintis Kemerdekaan No.1 Kota Bandung. Penulis memilih penelitian pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) ini didasarkan pada pertimbangan bahwa pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki data yang diperlukan untuk penyusunan penelitian ini.

3.2 METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu cara penulis dalam menganalisis data. Pengertian dari Metode Penelitian adalah sebagai berikut: Menurut Sugiyono (2010:2) menjelaskan bahwa:

"Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu".

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa merupakan cara pemecahan masalah penelitian yang dilaksanakan secara terencana dan cermat dengan maksud mendapatkan fakta dan kesimpulan agar dapat memahami, menjelaskan, meramalkan, dan mengendalikan keadaan. Metode penelitian juga merupakan cara kerja untuk memahami dan mendalami objek yang menjadi sasaran.

Metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2008:54), penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberi gambaran dari variabel penelitian. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambar atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Menurut Sugiyono (2013:6) mendefinisikan metode verifikatif sebagai berikut: "Metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukan hipotesis ditolak atau diterima."

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif untuk menggambarkan stres

kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung. Sedangkan metode verifikatif untuk menguji stres kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). 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

Desain penelitian menurut Moh. Nazir dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:30) adalah :

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

Adapun langkah-langkahnya desain penelitian menurut Umi Narimawati (2011:30) adalah:

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya menetapkan judul penelitian.

   Dalam penelitian ini permasalahan yang terjadi difokuskan pada faktor penentu kinerja. Dengan demikian dapat ditetapkan judul penelitian: Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi.

   Dalam penelitian ini permasalahan yang berhasil diidentifikasi antara lain adalah

3. Menetapkan rumusan masalah:

   1. Bagaimana Stres Kerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung.
   2. Bagaimana Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung.
   3. Bagaimana Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung.
   4. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung.
   5. Apakah Disiplin Karja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung.

4. Menetapkan tujuan penelitian:

   1. Untuk mengetahui Stres Kerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung.
   2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung.
   3. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung.

4. Untuk mengetahui Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui Disiplin Karja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung.

5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori. Penulis menetapkan hipotesis dalam penelitian ini yaitu stres kerja dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup provinsi Jawa Barat.

H1: Diduga Stres Kerja Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) cukup rendah.

H2: Diduga Disiplin Kerja Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) cukup tinggi.

H3: Diduga Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) cukup tinggi.

H4: Diduga ada pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) cukup rendah.

H5: Diduga ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) cukup tinggi.

6. Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian yang digunakan yaitu Stres Kerja (Handoko, 2001), Disiplin Kerja (Veitzhal Rivai, 2005) dan Kinerja (Gibson, 2003).
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data. Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Teknik *nonprobability* sampling yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Sehingga diperoleh sampel dari laporan ketenagakerjaan atau Sampel pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) selama tahun 2016 hingga awal 2017. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, survey, wawancara dan kuesioner.
8. Melakukan analisis data.

   Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis statistik inferensial. Metode deskriptif dan Verifikatif, dan analisis regresi berganda.
9. Melaporkan hasil penelitian.

   Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan dua variabel bebas secara bersamaan dengan satu variable terikat.

Selain itu, *time horizone* yang dipakai adalah *cross sectional* yang menurut Sekran (2006, p:117) adalah data yang dilakukan peniliti hanya sekali dikumpulkan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat di gambarkan desain dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1

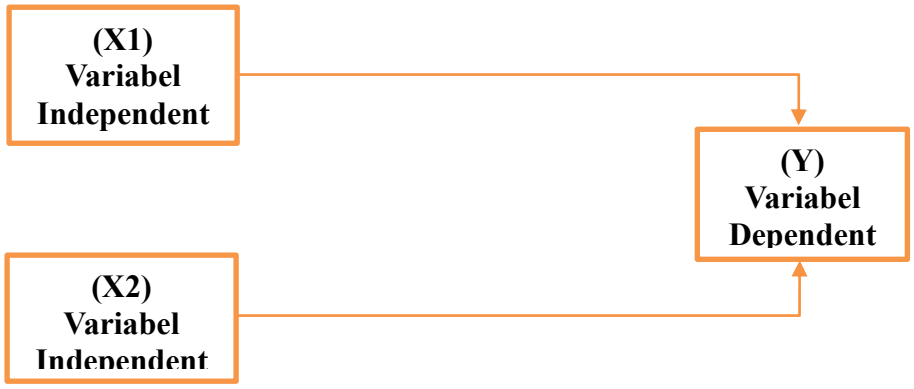
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Jenis Penelitian	Metode Penelitian	Unit Analisis	Time Horizone
T1	Descriptive	Descriptive	Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero)	Cross Sectional
T2	Descriptive	Descriptive and Survey	Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero)	Cross Sectional
T3	Descriptive	Descriptive and Survey	Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero)	Cross Sectional
T4	Descriptife & Verifikatif	Descriptive & Explanatory Survey	Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero)	Cross Sectional
T5	Descriptife & Verifikatif	Descriptive & Explanatory Survey	Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero)	Cross Sectional

Sumber : Narimawati Umi, et.al (2010 : 31)

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigm hubungan antara dua variabel bebas (independent) yang memiliki hubungan dengan satu variabel tergantung (dependen).

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1

Desain Penelitian

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Umi Narimawati (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".

Pengertian variabel menurut Sugiyono (2010: 31) adalah "sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan."

Sedangkan definisi operasionalisasi variabel menurut Nur Indriantoro

(2002:69) sebagai berikut: “Definisi operasional adalah penentuan construct sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalisasikan construct, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran construct yang lebih baik.

Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar.

3.2.2.1 Variabel Bebas / Independent (Variabel X)

Sugiyono (2010:33) mengemukakan bahwa, “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen)”. Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini ada dua, pertama (X1) adalah Stres Kerja dan kedua (X2) adalah Disiplin Kerja:

a. Stres Kerja (X1)

Handoko (2001:200) berpendapat bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

b. Disiplin Kerja (X2)

Veitzzal Rivai (2004 : 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkominukasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku.

3.2.2.2 Variabel tergantung / Dependent (Variabel Y)

Variabel tergantung adalah variabel yang memberikan reaksi / respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Menurut Sugiyono (2010:39), "Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas". Dalam hal ini variabel terikatnya adalah kinerja yang menurut Gibson (2003) menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja. Adapun indikator yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk yang mempengaruhi kinerja lainnya.:

1. Kualitas dan Kemampuan
2. Efektivitas

3. Otoritas dan Tanggung Jawab
4. Disiplin
5. Inisiatif
6. Sarana Pendukung

Berdasarkan uraian di atas, operasionalisasi variabel penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel 3.2 sebagai berikut:

Table 3.2

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Pengertian Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuisioner	Sumber Data
Stres Kerja	Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Handoko (2011:200).	Beban kerja yang berlebihan	Tingkat beban kerja	Ordinal	1,2	Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung
		Tekanan atau desakan waktu	Tingkat desakan waktu yang diberikan	Ordinal	3,4	
		Kualitas supervisi yang jelek	Tingkat kualitas pimpinan atau atasan	Ordinal	5,6	
		Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai	Tingkat pelaksanaan pekerjaan	Ordinal	7,8	
		Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab	Tingkat kewenangan yang diberikan	Ordinal	9,10	
		Kemenduaan peranan	Tingkat kejelasan peran dan tugas	Ordinal	11,12	

		Frustasi	Tingkat tekanan kerja	Ordinal	13,14	
		Konflik antar pribadi dan antar kelompok	Tingkat konflik antar pegawai di perusahaaan	Ordinal	15,16	
		Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan	Tingkat perbedaan nilai	Ordinal	17,18	
Disiplin Kerja	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku. Veitzzal Rivai (2004 : 444)	Kehadiran	Tingkat ketepatan dan kerajinan pegawai	Ordinal	1,2	Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung
		Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan	Tingkat Kepatuhan pegawai	Ordinal	3,4	
		Ketaatan pada standar kerja	Tingkat Tanggung jawab akan tugas pegawai	Ordinal	5,6	
		Tingkat kewaspadaan tinggi	Tingkat Ketelitian kerja pegawai	Ordinal	7,8	
		Bekerja etis	Tingkat etika dan etitud pegawai	Ordinal	9,10	
Kinerja	Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan	Kualitas dan kemampuan	Tingkat penyelesaian tugas dan kemampuan menyelesaikan tugas.	Ordinal	1,2	

	tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja. Gibson (2003)	Efektivitas	Tingkat kecepatan dan ketepatan penyelaian tugas	Ordinal	3,4	Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung
		Otoritas dan Tanggung Jawab	Tingkat prioritas dan tanggung jawab dalam menyeleaikan tugas	Ordinal	5,6	
		Disiplin	Tingkat kepatuhan pada peraturan	Ordinal	7,8	
		Inisiatif	Tingkat kesadaran dalam bekerja	Ordinal	9,10	
		Sarana Pendukung	Tingkat kemampuan menggunakan peralatan	Ordinal	11,12	

3.2.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2009:137), sumber data ini terbagi menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data Primer

   Menurut Sugiyono (2009:137) menyatakan :

   > "Bahwa sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari pribadi (responden) maupun dari suatu perusahaan yang mengolah data untuk keperluan penelitian, seperti dengan cara memberikan kuisioner terhadap karyawan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan."

Pada penelitian ini penulis dalam mengumpulkan data menggunakan observasi yaitu responden dari wawancara terhadap pegawai sebanyak 10

responden dan dengan menyebarkan kuisioner awal sebanyak 30 kepada pegawai PT. Kereta Api Indonesi (Persero).

2. Data Sekunder

> Menurut Sugiyono (2009:137) menyatakan bahwa:
> "sumber sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan".

Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data-data yang diperoleh dari Perusahaan Kereta Api Indonesia berupa absensi pegawai, populasi pegawai dan buku serta artikel-artikel dari jurnal ilmiah untuk menunjang penelitian ini. Data Sekunder merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Untuk menunjang hasil penelitian, maka peneliti melakukan pengelompokan data yang diperlukan kedalam dua golongan, yaitu:

1. Populasi

   Sugiyono dalam buku Metode Penelitian Bisnis (2010:80) mengungkapkan pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian diatas, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian.

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berjumlah sebanyak 131 orang, bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3

Data Pegawai

PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

No.	Unit Kerja	Populasi
1.	MC (Kepala Unit SDM)	38
2.	MCA (Personnel Administration)	39
3.	MCD (Carier Development)	16
4.	MCI (Industrial Relation)	19
5.	MCO (Organization Development)	18
TOTAL		131

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

2. Sampel

Bila jumlah populasi besar dan tidak mungkin dilakukan penelitian terhadap seluruh anggota populasi maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sugiyono (2010:81) memaparkan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pengertian tersebut maka, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik sampling dan sensus. Sensus pada dasarnya

sebuah riset survey di mana peneliti mengambil seluruh anggota populasi sebagai respondennya.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling ini karena melihat beberapa pertimbangan yang ada di lapangan sebagai berikut:

1. Anggota populasi yang tidak terlalu besar dan variabilitas karakteristik anggota populasi yang tinggi atau heterogenitas yang tinggi.
2. Sensus lebih tepat dilakukan jika penelitian bermaksud untuk menjelaskan karakteristik setiap anggota populasi.

a. Menghitung Sampel

Dalam metode penarikan sampel pada penelitian ini, menggunakan pendekatan *slovin* menurut Yumane (1967) dalam Sudirdja (2012) pendekatan ini dinyatakan dalam rumus berikut ini:

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

Keterangan:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau

$$0{,}1n = \frac{110}{1+(110\times 0{,}1^2)} = 52.38 = 52$$

Dengan menggunakan rumus diatas, bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 131 orang dengan tingkat kesalahan sebesar 10% atau 0,1 maka didapat sampel sebanyak 57 orang. Ukuran alokasi sampel pada masing-masing unit dengan menggunakan alokasi sampel proporsional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *Newman* sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} x\, n$$

Dimana:

n_i = Besarnya sampel pada strata ke-i

N_i = Besarnya populasi pada strata ke-i

N = Besarnya populasi keseluruhan

n = Besar ukuran sampel

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka alokasi jumlah sampel minimum pada masing - masing bagian di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.4 dibawah ini:

Tabel 3.4

Populasi dan Sampel PT. Kereta Api Indonesia

No.	Unit Kerja	Populasi	Sampel
1.	MC (Kepala Unit SDM)	38	17
2.	MCA (Personnel Administration)	39	17
3.	MCD (Carier Development)	16	7
4.	MCI (Industrial Relation)	19	8
5.	MCO (Organization Development)	18	8
TOTAL		131	57

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

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

1. MC (Kepala SDM)

$$Ni = \frac{38}{131} \times 57 = 16{,}53 = 17 \text{ orang}$$

2. MCA *(Personnel administration)*

$$Ni = \frac{39}{131} \times 57 = 16{,}96 = 17 \text{ orang}$$

3. MCD *(Carier development)*

$$Ni = \frac{16}{131} \times 57 = 6{,}96 = 7 \text{ orang}$$

4. MCI *(Industrial relation)*

$$Ni = \frac{19}{131} \times 57 = 8{,}26 = 8 \text{ orang}$$

5. MCO *(Organization development)*

$$Ni = \frac{18}{131} \times 57 = 7{,}83 = 8 \text{ orang}$$

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan di acara, yaitu penelitian lapangan (*field research*) dan studi kepustakaan (*library research*). Mengambil data primer dilakukan dengan cara:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

   Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek penelitian. Untuk mendapatkan data primer dilakukan dengan cara:

   a. Observasi (Pengamatan)

      Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung di lokasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Dalam penelitian ini, diadakan pengamatan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung.

   b. Wawancara (*Interview*)

      Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk bisa mendapatkan informasi. Adapun informasi tersebut berkaitan dengan stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Adapun kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang berhubungan dengan stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung.

Teknik pengolahan data hasil kuesioner digunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai Stres Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) maupun Kinerja pegawai (Y), karena data ini bersifat ordinal maka selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden.

Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada table 3.5 dibawah ini :

Tabel 3.5

Skala Likert

Jawaban	Bobot Nilai (+)	Bobot Nilai (-)
a. Sangat Setuju (SS)	5	1
b. Setuju (S)	4	2
c. Kurang (C)	3	3
d. Tidak Setuju (TS)	2	4
e. Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Data sekunder pada penelitian ini didapatkan melalui cara berikut ini:

1. Dokumentasi

   Dokumentasi merupakan cara yang dilakukan dengan mengkaji catatan atau dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti. Dalam hal ini berarti mengenai stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Studi Literatur

   Studi literature adalah mengumpulkan data-data yang ada pada setiap variabel yang akan diteliti. Termasuk didalamnya mengumpulkan jurnal dan berbagai teori dari berbagai ahli dalam bidangnya serta penelitian terdahulu sebagai pedoman yang akan dilakukan penelitian berikutnya yang sejenis atau serupa.

3.2.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data, menurut Sugiyono (2009:121) menjelaskan mengenai validitas adalah sebagai berikut :

"Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur".

Lebih lanjut uji validitas menurut Cooperdalam Umi Narimawati (2010:42), validitas adalah :

> *"Validity is a characteristic of measuraenment concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure".*

Dari definisi diatas validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat tes (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Suatu alat ukur disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini yaitu untuk menggambarkan variabel Stres Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.6
Standar Penilaian untuk Validitas

Kriteria	Validity
Good	0,50
Acceptable	0,30
Marginal	0,20
Poor	0,10

Sumber *:* Barker *et al*, 2002:70

Secara teknis valid tidaknya suatu butir pernyataan dinilai berdasarkan kedekatan jawaban responden pada pernyataan tersebut dengan jawaban responden pada pernyataan lainnya. Nilai jawaban responden diukur menggunakan koefisien korelasi, yaitu melalui nilai korelasi setiap butir pernyataan dengan total butir pernyatan lainnya. Butir pernyataan dinyatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,30. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakanrumus korelasi *pearson product moment* (r).

Seperti dilakukan pengujian lebih lanjut, semua item pernyataan dalam kuesioner harus diuji keabsahannya untuk menentukan valid tidaknya suatu item. Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *pearson product moment.* Untuk mempercepat dan mempermudah penelitian ini pengujian validitas dilakukan

dengan bantuan komputer dengan menggunakan *software SPSS 17.0 for windows* dengan metode korelasi untuk mencari koefisien korelasi antar variabel dengan rumus sebagai berikut:

$$rx = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)-(\sum y)}{N}}{\sqrt{[n\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}][\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}}}$$

(Sumber: Umi Narimawati 2010: 42)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *pearson*

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

N = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Stres Kerja (X_1)	1	0.860	0.300	Valid
	2	0.767	0.300	Valid
	3	0.646	0.300	Valid
	4	0.716	0.300	Valid
	5	0.768	0.300	Valid
	6	0.759	0.300	Valid
	7	0.671	0.300	Valid
	8	0.782	0.300	Valid
	9	0.671	0.300	Valid
	10	0.797	0.300	Valid
	11	0.716	0.300	Valid
	12	0.818	0.300	Valid
	13	0.666	0.300	Valid
	14	0.675	0.300	Valid
	15	0.310	0.300	Valid
	16	0.757	0.300	Valid
	17	0.826	0.300	Valid
	18	0.818	0.300	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	1	0.554	0.300	Valid
	2	0.581	0.300	Valid
	3	0.396	0.300	Valid
	4	0.698	0.300	Valid
	5	0.861	0.300	Valid
	6	0.800	0.300	Valid
	7	0.360	0.300	Valid
	8	0.801	0.300	Valid
	9	0.861	0.300	Valid
	10	0.741	0.300	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.312	0.300	Valid
	2	0.434	0.300	Valid
	3	0.872	0.300	Valid
	4	0.724	0.300	Valid
	5	0.705	0.300	Valid
	6	0.806	0.300	Valid
	7	0.724	0.300	Valid

	8	0.825	0.300	Valid
	9	0.742	0.300	Valid
	10	0.337	0.300	Valid
	11	0.872	0.300	Valid
	12	0.724	0.300	Valid

(Sumber: Hasil pengolahan data : 2017)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari 0.300 yang artinya seluruh instrumen pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2009:3), reliabiltas adalah : "Derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu".

Selain memiliki tingkat kesahihan (validitas) alat ukur juga harus memiliki kekonsistenan. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau kekonsistensian alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman-Brown Correlation)* Teknik Belah Dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan

cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

a) Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.

b) Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.

c) Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II.

$$\frac{2\,Ґb}{1 + Ґb}$$

Sumber: Umi Narimawati (2010:44)

d) Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r1 = \frac{2rb}{1+rb}$$

Sumber : Umi Narimawati (2010:44)

Dimana:

Γ1 = reliabilitas internal seluruh item

Γ*b* = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Tabel 3.8
Standar Penilaian Untuk Reliabilitas

Kriteria	Reability
Good	0,80
Acceptable	0,70
Marginal	0,60
Poor	0,50

Sumber *:* Barker *et al*, 2002:70

Selain valid instrument penelitian juga harus memiliki keandalan, keandalan instrument penelitiam menunjukan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah.

Berdasarkan hasil data kuesioner yang diolah dengan SPSS 17.0 maka dapat diperoleh pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Stres Kerja (X_1)	0.941	0.70	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0.784	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.863	0.70	Reliabel

(Sumber: Hasil pengolahan data : 2017)

Pada tabel di atas dapat dilihat koefisien reliabilitas yang diperoleh adalah seluruhnya lebih besar dengan dari r_{tabel} yaitu 0,70, sehingga alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan di atas, penulis menyimpulan bahwa keseluruhan jumlah pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah teruji validdan reliabel sehingga seluruh instrumen pertanyaan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3.2.4.3 Uji MSI (*Method of Successive Interval*)

Penelitian ini menggunakan data ordinal, karena data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, oleh karena itu semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval melalui "*Method of Successive Interval*" (Hays, 1963:39). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

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

1. Ambil data ordinal hasil kuesioner
2. Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
3. Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data n>30 dianggap mendekati luas daerah di bawah kurva normal.
4. Menghitung nilai densititas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan nilai Z pada rumus dstribusi normal.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Successive Interval*

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

Keterangan:

Means of Interval	: rata-rata Interval
Density at lower limit	: kepadatan batas bawah
Density at upper limit	: kepadatan batas atas
Area under lower limit	: daerah di bawah batas bawah
Area under upper limit	: daerah di bawah batas atas

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

3.2.5 Rancangan Analisis dan Penguji Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Menurut Narimawati umi (2010:41), rancangan analisis dapat di definisikan sebagai berikut :

> "Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dimengerti".

3.2.5.1.1 Analisis Data Deskriptif

Dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian Deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana masing masing variabel penelitian. Metode kualitatif yaitu metode pengolahan data yang menjelaskan pengaruh dan hubungan yang dinyatakan dengan kalimat. Analisis kualitatif digunakan untuk melihat faktor penyebab. Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

1. Setiap indikator yang dinilai oleh pegawai, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
2. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua pegawai.
3. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
4. Untuk mendeskripsikan jawaban pegawai, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
5. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\text{Skor Total} \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \text{X } 100\%$$

Sumber: Umi Narimawati, 2010:45

Skor aktual adalah jawaban seluruh *pegawai* atas kuesioner yang telah diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi. Analisis deskriptif dilakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada setiap variabel yang diteliti dengan berpedoman pada tabel berikut:

Tabel 3.10

Kriteria Pengklasifikasian Presentase Skor Tanggapan Karyawan

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

Sumber Umi Narimawati, (2007:84)

Dalam penelitian yang dilakukan penelitian didapat analisis deskriptif sebagai berikut :

H_{01} : μ (SK) $\leq$ 68% Stres Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) cukup tinggi.

H_{11} : μ (SK) $\geq$ 68% Stres Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) cukup rendah.

H_{02} : μ (DK) $\leq$ 68% Penerapan Disiplin Kerja pada PT. Kereta Api

Indonesia (Persero) cukup rendah.

H_{12} : μ (DK) ≥ 68% Penerapan Disiplin Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) sudah cukup tinggi.

H_{03} : μ (K) ≤ 68% Penerapan Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) cukup rendah.

H_{13} : μ (K) ≥ Penerapan Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) cukup tinggi.

3.2.5.1.2 Analisis Data Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena itu data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisa data diperlukan data interna, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui metode :Methode Succesive Interval" (Hays, 1969:39) dan selanjutnya dianalisis regresi korelasi serta determinasi.

1. **Analisis Regresi Berganda**

   Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberrapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Dan persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y=a+\beta_1 X_1+\beta_2 X_2+\varepsilon$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Stres Kerja

X2 = Variabel Disiplin Kerja

a = Konstanta dari persamaan regresi

β1, β2 = Koefisien masing-masing faktor

ε = Faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel y

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independent adalah (X1) dan (X2), sedangkan variabel dependent adalah (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya.

$$Y=a+\beta_1 X_1+\beta_2 X_2+\varepsilon$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Stres Kerja

X2 = Variabel Disiplin Kerja

a = Konstanta dari persamaan regresi

β1, β2 = Koefisien masing-masing faktor

ε = Faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel y

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 yang harus dipatuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda (Multiple Linier Regression) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh

variabel-variabel yang diteliti terdiri atas:

A. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independe atau keduanya berdistibusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Husein Umar, 2011:181).

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu :

1. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
2. Jika probabilitas < 0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

B. Uji Multikolinieritas

Menurut Frisch, suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolenieritas bila terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebasnya. Akibat model tersebutakan mengalami kesulitan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Mandala, 2001: 268-270 dalam Erwan Agus Purwanto Dyah

Ratih Sulistiastuti, 2011:198). Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel independen maka konsekuesinya adalah :

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat di taksir.
2. Nilai standar erornya miring setiap koefisien regresi menjadi tak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka tingakat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar erornya miring semakin besar pula.Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolenieritas adalah dengan menggunakan Variance Implation Factors (VIF). Menurut Gujarati (2003:362), jika VIF kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat multikolinieritas tidak terdapat.

C. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penafsiran 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 Spearmen yaitu dengan mengkolerasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolute dari residual (eror) ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

Selain itu, dengan menggunakan program SPSS, heteroskedastisitas juga

bisa dilihat dengan melihat grafik scatterplot antara nilai tambah prediksi variabel yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID, jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2010:49) pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan mengguna kan pendekatan koefisien korelasi pearson dengan rumus :

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

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

r = koefisien korelasi

x = variabel kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja

y = variabel produktivitas kerja

n = jumlah karyawan

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel di halaman berikut ini :

Tabel 3.11

Taksian Korelasi Guilford

Besarnya Pengaruh	Bentuk Hubungan
0,00-0,20	Sangat longgar, dapat diabaikan
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Moderat / Cukup
0,61 – 0,80	Erat
0,81 – 1	Sangat erat

Sumber : Guolford (1956) dalam Umi Narimawati (2016)

3. Analisis Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukan oleh besarnya koefisien determinan (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari R^2=SSreg/SStot.

$$Kd = r^2 x 100\%$$

Dimana :

d : Koefisien determinasi

r : Koefisien Korelasi

3.2.5.2 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah pengaruh variabel Stres Kerja dan Variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai. 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 :

1. **Pengujian Secara Parsial (Uji t)**

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

   a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$\text{thitung}(x1,2)\ \frac{b_{1,2}}{se_{(b1,2)}}$$

   t_{hitung} diperoleh dari nilai koefisien regresi dibagi dengan nilai standar errornya.

   b. Hipotesis

   Ho; $\beta_1 = 0$ Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung.

   Ha; $\beta_1 \neq 0$ Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung.

Ho; $\beta_2 = 0$ Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung.

Ha; $\beta_2 \neq 0$ Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung.

c. Kriteria Pengujian

Ho ditolak apabila thitung < dari Tabel ($\alpha = 0{,}05$) Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0{,}01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria peneerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

1. Jika t_{hitung} Tabel maka Ho ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya diantara variabel X dan Variabel Y ada hubungannya.
2. Jika $t_{hitung} \leq$ Tabel maka Ho ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya antara variabel X dan Variabel Y tidak ada hubungannya

Dibawah ini adalah gambaran daerah penolakan Ho dan daerah penerimaan Ha:



Sumber : Sugiyono (2009:185)

Gambar 3.2

Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis secara parsial