

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian hubungan sebab akibat dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiasi kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan pengaruh dan hubungan pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam angka. Penelitian ini menggabungkan pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai.

B. Tahapan Penelitian

1. Populasi

Menurut Darwin. dkk (2020: 23) Populasi adalah sekelompok objek, atau objek dengan karakteristik atau karakteristik tertentu, yang ingin dipelajari oleh peneliti dan ditarik kesimpulannya. Populasi mengacu pada semua individu yang menjadi sumber sampel. Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam yang berjumlah 55 orang pegawai.

2. Sampel

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtias (2016: 66) "sampel bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan, teknik pengambilan sampel berkenaan dengan bagaimana cara peneliti untuk menentukan jumlah sampel, sehingga analisis dapat dilaksanakan setelah proses pengumpulan data telah selesai dilakukan. Pengambilan sampel dilakukan manakala ukuran populasi cukup besar dan tidak memungkinkan peneliti untuk mengamatinya secara keseluruhan karena keterbatasan biaya, tenaga, waktu, dan peralatan." Karena populasi pada penelitian ini berjumlah 55 orang atau kurang dari 100, maka penarikan sampel menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka sampel penelitian ini sama dengan populasi adalah semua pegawai STAI Tulang Bawang Lampung sebanyak 55 orang.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi ini merupakan penjelasan tentang bagaimana operasi atau kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh data atau indikator yang menunjukkan indikator yang dimaksud.

1. Kinerja Pegawai (Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah tingkat pencapaian atau keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan dan disepakati oleh organisasi.

b. Definisi Operasional

Kinerja adalah tingkat pencapaian atau keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan dan disepakati oleh organisasi. kinerja dapat diukur dengan kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar pegawai.

2. Beban Kerja (X_1)

a. Definisi Konseptual

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan atau tuntutan tugas yang diberikan kepada pegawai yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan oleh organisasi/intitusi. institusi hendaknya telah memiliki dan memberikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam sehingga karyawan/pegawai yang bekerja dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

b. Definisi Operasional

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan atau tuntutan tugas yang diberikan kepada pegawai yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan oleh organisasi/intitusi. Beban kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu, dan Target yang harus dicapai

3. Konflik Kerja (X_2)

a. Definisi Konseptual

Konflik adalah suatu fenomena social dimana terjadi percekocokan,

perselisihan, dan pertentangan akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat yang berpengaruh pada pihak-pihak yang terlibat, terjadinya Konflik dapat menimbulkan sisi positif bahkan sisi negatif.

b. Definisi Operasional

Konflik adalah suatu fenomena social dimana terjadi percekocokan, perselisihan, dan pertentangan akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat yang berpengaruh pada pihak-pihak yang terlibat. Konflik dapat diukur dengan konflik fungsional dan konflik disfungsional.

Tabel 3. 1 variabel dan indikator

Variabel	Indikator	Skala Ukur
Beban Kerja (X ₁)	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu 3. Target yang harus dicapai	Skala Likert
Konflik Kerja (X ₂)	1. Konflik fungsional a. Bersaing untuk meraih prestasi b. Bergerak positif menuju tujuan c. Kerangsang kreativitas dan inovasi d. Dorongan melakukan perubahan 2. Konflik Disfungsional a. Mendominasi diskusi b. Tidak senang bekerja dalam kelompok c. Benturan kepribadian d. Perselisihan antar individu e. Ketegangan	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar Pegawai	Skala Likert

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi kepustakaan (*Library research*)

Studi kepustakaan merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca literatur maupun karya ilmiah yang berkaitan dengan masalah yang di teliti.

2. Studi Lapangan (*Field research*)

Studi lapangan merupakan suatu metode penelitian dengan jalan mempelajari langsung ke objek penelitian dengan cara:

a. Pengamatan (*Observasi*)

Pengamatan adalah cara pengumpulan data dengan jalan mempelajari

langsung ke objek penelitian.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara yaitu mengumpulkan informasi dengan melakukan sesi tanya jawab dan pertemuan tatap muka. Tujuannya adalah untuk memperoleh informasi yang dapat dipercaya dan benar tentang informasi pegawai dan pengembangan produksi untuk mendukung penelitian.

c. Angket (*Kuisoner*)

Menurut syahrudin dan salim (2012: 135). Kuesioner adalah lembaran pertanyaan berdasarkan terdiri dari dua bentuk, yaitu kuesioner dengan pertanyaan terbuka atau kuesioner dengan pertanyaan tertutup, atau kombinasi keduanya. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan memberi tanda checklist (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala Likert, dimana skor dihitung sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) 5 poin.
2. Setuju (S) 4 poin.
3. Kurang Setuju (KS) 3 poin.
4. Tidak Setuju (TS) 2 poin.
5. Sangat Tidak Setuju (STS) 1 poin.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang menyimpan informasi tentang dokumen objek penelitian. Instrumen Penelitian

1. Bentuk Instrumen

Penelitian ini menyajikan alat-alat penelitian yang telah digunakan pada penelitian-penelitian sebelumnya sebagai alat ukur untuk memperoleh informasi. Alat ukur atau instrumen dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner. Responden memilih jawaban yang ada pada pilihan. Informasi variabel beban kerja, konflik kerja dan kinerja pegawai diperoleh melalui kuesioner yang diuji pengaruhnya.

2. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3. 2 Kisi Kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Item
1	Kinerja	Kualitas (mutu)	1, 2,3
		Kuantitas (jumlah)	4,5,6
		Waktu (jangka waktu)	7,8,9

No	Variabel	Indikator	Item
		Penekanan biaya	10,11,12
		Pengawasan	12,13
		Hubungan antar Pegawai	14,15,16
2	Beban kerja	Kondisi Pekerjaan	1, 2,3,4,5,6
		Penggunaan Waktu	7,8,9,10,11,12
		Target yang harus dicapai	13,14,15,16,17
3	Konflik kerja	Konflik fungsional	-
		a. Bersaing untuk meraih prestasi	1,2
		b. Bergerak positif menuju tujuan	3,4
		c. Kerangsang kreativitas dan inovasi	5,6
		d. Dorongan melakukan perubahan	7,8
		Konflik Disfungsional	-
		e. Mendominasi diskusi	9,10
		f. Tidak senang bekerja dalam kelompok	11,12
		g. Benturan kepribadian	13,14
		h. Perselisihan antar individu	15
		i. Ketegangan	16

3. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Kualitas data bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument sebab berpengaruh pada kualitas data.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang membuktikan kemampuan skala untuk mengukur konsep yang dimaksud. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan atau validitas kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan-pernyataan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas penelitian menunjukkan tingkat ketelitian instrumen penelitian terhadap isi atau makna sebenarnya yang diukur.

b. Uji Reliabilitas

Sebuah kuesioner dianggap andal atau dapat dipercaya jika respons terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Program SPSS 25 for Windows digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen dalam penelitian ini.

E. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah sejenis penelitian data yang membantu dalam menggambarkan, mendemonstrasikan, atau membantu meringkas poin-poin data sehingga pola-pola itu dapat berkembang yang memenuhi semua kondisi data. Ini adalah teknik mengidentifikasi pola dan tautan dengan memanfaatkan data terkini dan historis.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menguji hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Jika ada ketidaksesuaian saat memeriksa asumsi klasik, koreksi harus dilakukan terlebih dahulu.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model distribusi normal. Pengujian ini menggunakan analisis One Sample Komologorov-Smirnov yang dilengkapi dengan SPSS. Uji normalitas ini dapat diartikan berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan jika nilai signifikansi $< 0,05$. $0,05$, dalam hal ini data dapat diartikan sebagai tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel berhubungan secara linier atau tidak signifikan. Korelasi yang baik bila terdapat hubungan linier antara variabel dependen dengan variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan SPSS menggunakan uji linieritas. Dikatakan linear jika penyimpangan dari tanda linearitas $> 0,05$. di sisi lain, jika penyimpangan tanda linearitas $< 0,05$, maka tidak ada hubungan linier antara variabel terikat dengan variabel bebas.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel bebas (beban kerja dan konflik kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji signifikansi regresi berganda, uji parsial (Uji-T) untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara parsial, dan uji simultan (Uji-F).

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016: 121) Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu uji statistik yang mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan variabel independen lebih dari satu. Persamaan regresi berganda berikut dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b₁-b_n : koefisien regresi

X₁ : beban kerja

X₂ : konflik kerja

e : standar *error* (kesalahan pengganggu)

2) Uji t (*parsial*)

Menurut Anwar (2011: 138) Pengujian parsial (uji-t) merupakan langkah pengujian yang digunakan untuk mencari uji signifikansi variabel independen dengan variabel dependen parsial.

Dalam penelitian ini digunakan uji t (*parsial*) untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas yaitu beban kerja (X₁) dan konflik kerja (X₂), berpengaruh negatif atau signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja pegawai (Y)

Aturan keputusan untuk uji-t dengan SPSS pada tingkat signifikansi tertentu adalah:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05, maka H₁ terima, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat, atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05, maka H₁ ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat, atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

3) Uji F (*simultan*)

Menurut Anwar (2011: 138) Uji F (*simultan*) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas berpengaruh sama terhadap variabel terikat.

Penelitian ini menggunakan uji F (simultan) untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu beban kerja (X_1) dan konflik kerja (X_2), secara bersama-sama berpengaruh negatif atau signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah:

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_3 ditolak atau variabel bebas regresi linier dapat menjelaskan variabel terikat.
- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$, H_3 diterima, atau variabel bebas dari regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

4) Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Juliandi dan Irfan (2013: 210) Untuk mencari koefisien determinasi (D), seberapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel: Pada penelitian ini untuk memberikan penjelasan mengenai besarnya pengaruh variabel beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Jadi rumus yang digunakan dalam kasus ini adalah sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D : Koefisien determinasi Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

R^2 : Nilai korelasi berganda

100% : Persentase kontribusi