

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabilitas) antara stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan PT Haier Sales Indonesia mengenai ada atau tidaknya:

1. Pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja pada karyawan.
2. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pada karyawan.
3. Pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui hubungan korelatif dengan motivasi.
4. Pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui hubungan korelatif dengan stres kerja.
5. Pengaruh simultan stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Haier Sales Indonesia, Jalan Danau Sunter Barat A III No 38-39, Jakarta Utara. Tempat tersebut dipilih sebagai tempat penelitian karena merupakan salah satu perusahaan manufaktur peralatan elektronik rumah tangga yang cukup besar dan sedang menghadapi persaingan

yang sangat kompetitif. Alasan berikutnya adalah karena berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti kepada manajer *Human Resource and General Affairs* (HRGA), didapatkan bahwa karyawan mengalami stres kerja dan memiliki motivasi yang rendah. Karyawan mengalami tekanan dalam bekerja yang berasal dari beban kerja yang banyak dengan target waktu yang tidak sepadan.

Waktu penelitian dilaksanakan oleh peneliti selama tiga bulan yaitu dari bulan April sampai dengan Juni 2013. Waktu tersebut dipilih karena dianggap sebagai waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian karena sudah tidak adanya jadwal perkuliahan sehingga peneliti dapat fokus dalam penelitian dan penyusunan skripsi.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kausalitas yaitu dengan mengumpulkan data stres kerja dan motivasi dengan kinerja sebagai variabel terikat pada karyawan PT Haier Sales Indonesia. Peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang selanjutnya akan diberikan kepada sampel yang telah ditentukan. Metode ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel, yaitu stres kerja (X_1) dan motivasi (X_2) sebagai variabel bebas serta kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono dalam Statistika untuk Penelitian, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”¹. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Haier Sales Indonesia di Jakarta Utara yang berjumlah 196 orang.

Populasi terjangkau dibatasi pada karyawan Divisi *Service and Part Center* yang berjumlah 65 orang. Alasan dipilihnya divisi ini sebagai populasi terjangkau adalah karena berdasarkan hasil wawancara dengan manajer HRGA tingkat stres kerja yang tinggi banyak dialami oleh karyawan Divisi *Service and Part Center*, karena karyawan pada divisi ini hanya memiliki waktu pengerjaan perbaikan barang selama tiga hari sedangkan barang yang harus diperbaiki jumlahnya cukup banyak. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan sebesar 5% sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 karyawan Divisi *Service and Part Center*.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak sederhana (*simple random sampling technique*). Teknik ini dilakukan dengan cara membuat undian dengan menuliskan nama setiap karyawan pada secarik kertas, kemudian dimasukkan ke dalam wadah dan dilakukan pengocokan. Nama karyawan yang keluar kemudian dijadikan sampel penelitian. Pengocokan dilakukan hingga terkumpul 55 sampel. Alasan peneliti menggunakan teknik ini karena dianggap

¹ Sugiyono. *Statistik untuk Penelitian*. (Bandung: Alfabeta. 2007). H.61

paling cepat dan tepat serta diharapkan dapat mewakili dan didapatkan sampel yang representatif.

E. Instrumen Penelitian

1. Kinerja (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaannya yang menunjukkan kualitas dan produktivitas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dengan memperhatikan, kreativitas, pengetahuan pekerjaan, pelaksanaan prosedur, pandangan mental terhadap pekerjaan, ketepatan waktu dan kehadiran, kerjasama, dan pengaturan pekerjaan.

b. Definisi Operasional

Data kinerja diperoleh melalui data sekunder penilaian kinerja yang diperoleh langsung dari PT Haier Sales Indonesia untuk periode Juni 2013. Penilaian kinerja di PT. Haier Sales Indonesia dilakukan oleh bagian HRGA. Adapun indikator dari penilaian kinerja di PT Haier Sales Indonesia yaitu kualitas, produktivitas, kreativitas, pengetahuan pekerjaan, pelaksanaan prosedur, tanggung jawab, pandangan mental terhadap pekerjaan, ketepatan waktu dan kehadiran, kerjasama, dan pengaturan pekerjaan.

2. Stres Kerja (Variabel X₁)

a. Definisi Konseptual

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang menimbulkan gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku.

b. Definisi Operasional

Stres kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku. Gejala psikologis meliputi kehilangan konsentrasi, kecemasan, mudah marah, penarikan diri dan kebosanan. Gejala fisiologis meliputi denyut jantung naik, gangguan tidur, dan sakit kepala. Gejala perilaku meliputi menunda pekerjaan dan perubahan pola makan.

Stres kerja merupakan data primer (langsung didapat dari responden) yang diukur dengan menggunakan skala sikap (*Likert*) yang terdiri dari lima pilihan jawaban.

c. Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja

Kisi-kisi instrumen variabel stres kerja yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur variabel stres kerja yang diujicobakan, selain itu juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel stres kerja. Kisi-kisi instrumen variabel stres kerja ini disajikan dengan

tujuan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir pernyataan yang dimaksudkan setelah dilakukannya uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel III.1 sebagai berikut:

Tabel III.1
Kisi-kisi Instrumen Variabel X₁
Stres Kerja

Indikator	Sub Indikator	Butir Soal Uji Coba		Butir Soal Final	
		+	-	+	-
Gejala Psikologis	Sulit berkonsentrasi	9, 16	3, 12	8, 15	3, 11
	Kecemasan	19, 35	2, 14, 17	17, 30	2, 13, 16
	Mudah marah	5, 27	13, 18*, 21*	4, 23	12
	Penarikan diri	7	24*	6	-
	Kebosanan	11	28*, 30	10	25
Gejala Fisiologis	Detak jantung meningkat	15, 22	8, 29, 33	14, 19	7, 24, 28
	Gangguan tidur	25	1, 10	21	1, 9
	Sakit kepala	20	6, 23	18	5, 20
Gejala Perilaku	Menunda pekerjaan	31	26, 34	26	22, 29
	Perubahan pola makan	32	4*	27	-

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala Likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.2.

Tabel III.2
Skala Penilaian untuk Instrumen Stres Kerja

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat setuju (SS)	1	5
2	Setuju (S)	2	4
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak setuju (TS)	4	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	5	1

d. Validasi Instrumen Stres Kerja

Proses pengembangan instrumen stres kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model skala *Likert* yang mengacu pada model indikator-indikator variabel stres kerja terlihat pada tabel III.1.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur variabel stres kerja (X_1). Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diujicobakan kepada karyawan PT. Haier Sales Indonesia divisi *marketing*. Alasan dipilihnya divisi *marketing* sebagai tempat melakukan uji coba adalah berdasarkan wawancara peneliti dengan manajer HRGA, PT Haier Sales Indonesia ingin meningkatkan target penjualan sebesar 20% dan karyawan pada divisi *marketing* diharuskan dapat menjual produk Haier sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi

antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut²:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} : Koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

x_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N = 30$ pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Setelah dilakukan uji coba oleh peneliti didapatkan hasil yaitu 5 butir pernyataan yang drop dan 30 butir pernyataan yang valid. Selanjutnya peneliti menghitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{St^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii} : Reliabilitas instrumen

k : Banyak butir pertanyaan (yang valid)

$\sum S_i^2$: Jumlah varians skor butir

²Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2008),p.86

S_t^2 : Varian skor total³

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus :⁴

$$S_i^2 = \frac{\sum xi^2 \frac{(\sum xi^2)}{n}}{n}$$

Keterangan bila $n > 30$ ($n-1$)

S_i^2 : Varians butir

$\sum X^2$: Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan

X : Skor yang dimiliki subyek penelitian

n : Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan didapat hasil r_{ii} yaitu sebesar 0,922. Hal ini berarti koefisien reliabilitas tes termasuk ke dalam kategori (0,800-1,000), oleh karena itu instrument dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 30 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur stres kerja.

3. Motivasi (Variabel X_2)

a. Definisi Konseptual

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri (eksternal) seseorang yang mengarahkan pada suatu tujuan tertentu.

³ Djaali dan Pudji Muljono, *Ibid.*, p.89

⁴ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), p.97

Dorongan internal meliputi harapan dan cita-cita, hasrat dan minat, keinginan berprestasi. Dan kebutuhan melakukan kegiatan. Sedangkan dorongan eksternal meliputi penghargaan, lingkungan yang baik, dan kegiatan yang menarik.

b. Definisi Operasional

Motivasi diukur dengan menggunakan indikator dorongan internal dan dorongan eksternal. Dorongan internal meliputi harapan dan cita-cita, hasrat dan minat, dan keinginan berprestasi. Dorongan eksternal meliputi penghargaan, lingkungan yang baik, dan kegiatan yang menarik.

Motivasi merupakan data primer (langsung didapat dari responden) yang diukur dengan menggunakan skala sikap (*Likert*) yang terdiri dari lima pilihan jawaban.

c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi

Kisi-kisi instrumen variabel motivasi yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur variabel motivasi yang diujicobakan, selain itu juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel motivasi. Kisi-kisi instrumen variabel motivasi ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir pernyataan yang dimaksudkan setelah dilakukannya uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen variabel motivasi dapat dilihat pada tabel III.3 sebagai berikut:

Tabel III.3
Kisi-kisi Instrumen Variabel X₂
Motivasi

Indikator	Sub Indikator	Butir Soal Uji Coba		Butir Soal Final	
		+	-	+	-
Dorongan Internal	Harapan dan cita-cita	1, 15	8*, 24	1, 12	19
	Hasrat dan minat	9, 19*, 21, 28	2, 16	7, 17, 23	2, 13
	Keinginan berprestasi	3, 25	10, 20, 23*	3, 20	8, 16
	Kebutuhan melakukan kegiatan	11, 26, 29	4*	9, 21, 24	-
Dorongan Eksternal	Penghargaan	5, 17	12,	4, 14	10
	Lingkungan yang baik	13, 22, 27	6, 14*	5, 18, 22	11
	Kegiatan yang menarik	7	18	6	15

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala Likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.4.

Tabel III.4
Skala Penilaian untuk Instrumen Motivasi

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Motivasi

Proses pengembangan instrumen motivasi dimulai dengan penyusunan instrumen model skala Likert yang mengacu pada model indikator-indikator variabel motivasi terlihat pada tabel III.3.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur variabel motivasi (X_2). Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diujicobakan kepada karyawan PT. Haier Sales Indonesia divisi marketing.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut⁵:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} : Koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

x_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

x_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N = 30$ pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka

⁵Djaali dan Pudji Muljono, Op.cit.,p.86

pernyataan dianggap valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Setelah dilakukan uji coba oleh peneliti didapatkan hasil yaitu 5 butir pernyataan yang drop dan 24 butir pernyataan yang valid. Selanjutnya peneliti menghitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{ii} : Reliabilitas instrumen
 k : Banyak butir pertanyaan (yang valid)
 $\sum Si^2$: Jumlah varians skor butir
 St^2 : Varian skor total⁶

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$Si^2 = \frac{\sum xi^2 \frac{(\sum xi^2)}{n}}{n}$$

Keterangan bila $n > 30$ ($n-1$)

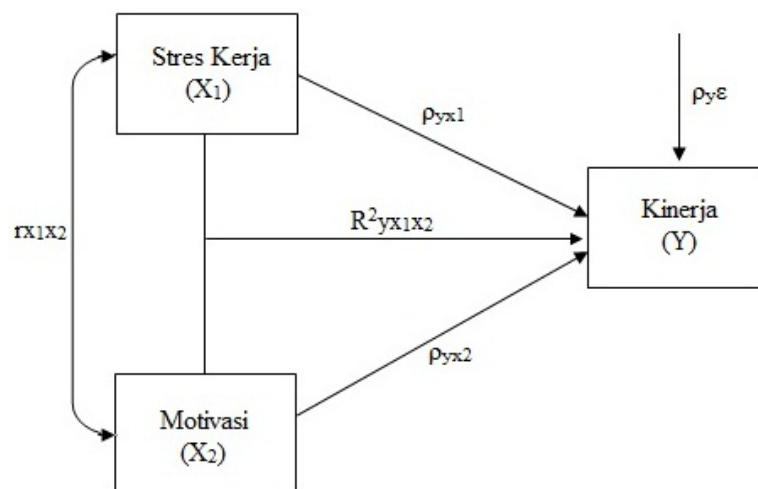
- Si^2 : Varians butir
 $\sum X^2$: Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal
 $(\sum x)^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan
 X : Skor yang dimiliki subyek penelitian
 n : Banyaknya subyek penelitian⁷

⁶ Djaali dan Pudji Muljono, Ibid.,p.89

Berdasarkan hasil perhitungan didapat hasil r_{ii} yaitu sebesar 0,884. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 29 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur motivasi. Hal ini berarti koefisien reliabilitas tes termasuk ke dalam kategori (0,800-1,000), oleh karena itu instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang cukup tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 29 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur motivasi.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian. Konstelasi hubungan antar variabel digambarkan sebagai berikut:



Gambar III.1

Konstelasi Hubungan Antar Variabel

⁷ Suharsimi Arikunto, Op.cit.,p.97

Keterangan:

X_1 : Variabel eksogen (Stres Kerja)

X_2 : Variabel eksogen (Motivasi)

Y : Variabel endogen (Kinerja)

—→ : Pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total variabel eksogen terhadap variabel endogen

↔ : Arah hubungan korelasional antara variabel eksogen

G. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menganalisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 17.0, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Menurut Duwi Priyatno “uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov”⁸.

Hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. H_0 : artinya data berdistribusi normal
2. H_a : artinya data tidak berdistribusi normal

⁸ Duwi Priyatno, *SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*, (Yogyakarta: Gava Media, 2009),h.56

Kriteria pengujian dengan uji statistik Kolmogrov Smirnov yaitu:

1. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria pengujian dengan diagram histogram, diagram histogram berbentuk seperti lonceng, maka data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Menurut Duwi Priyatno, “uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak”⁹. Pengujian linearitas pada SPSS menggunakan *Test of Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) $< 0,05$.

Hipotesis penelitiannya adalah :

1. H_0 : artinya data tidak linear
2. H_a : artinya data linear

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu :

1. Jika signifikansi $> 0,05$, terima H_0 artinya data tidak linear
2. Jika signifikansi $< 0,05$, tolak H_0 artinya data linear

⁹ Duwi Priyatno, *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat, Efisien dan Akurat*, (Yogyakarta: Media Kom, 2011),p.89

2. Uji Koefisien Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Sugiyono dalam Statistika untuk Penelitian, “analisis jalur (*path analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari jalur (*regression is special case of path analysis*)”¹⁰

Menurut Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro langkah-langkah menguji analisis jalur (*path analysis*) adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural:

$$Y = \rho_{yx1}X1 + \rho_{yx2}X2 + \rho_y\varepsilon$$

2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
 - a. Menggambar diagram jalur dan merumuskan persamaan strukturnya.
 - b. Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan.
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (bersama)

Uji keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

- a. $H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$ (stres kerja dan motivasi secara simultan (bersama) tidak berpengaruh terhadap kinerja)
- b. $H_a : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yxk} \neq 0$ (stres kerja dan motivasi secara simultan (bersama) berpengaruh terhadap kinerja)

¹⁰ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: ALfabeta, 2009),p.297.

Kaidah pengujian signifikansi (program SPSS):

1. Jika Sig > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan
2. Jika Sig < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan
4. Menghitung koefisien jalur secara individu

Dalam program SPSS ditunjukkan dalam table coefficients.

- a. Stres kerja terhadap kinerja

Hipotesis penelitian:

1. $H_0 : \rho_{yx1} = 0$ (stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja).
2. $H_a : \rho_{yx1} \geq 0$ (stres kerja berpengaruh terhadap kinerja).

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara 0,05 dengan nilai *Sig* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika Sig > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak signifikan
2. Jika Sig < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya signifikan.

3. Pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja =

$$(\beta \text{ Standardized})^2 = (\rho_{yx1})^2$$

4. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui hubungan korelatif dengan motivasi

$$(X_1) = (\rho_{yx1}) \times (\rho_{yx2}) \times (r_{x1x2})$$

5. Pengaruh total = pengaruh langsung + pengaruh melalui hubungan korelatif

b. Motivasi terhadap kinerja

Hipotesis penelitian:

1. $H_0 : \rho_{yx1} = 0$ (motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja).
2. $H_a : \rho_{yx1} \geq 0$ (motivasi berpengaruh terhadap kinerja).

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara 0,05 dengan nilai *Sig* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak signifikan
2. Jika $Sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya signifikan.

3. Pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja =

$$(\beta \text{ Standardized})^2 = (\rho_{yx1})^2$$

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui hubungan korelatif dengan stres kerja

$$(X_2) = (\rho_{yx1}) \times (\rho_{yx2}) \times (r_{x1x2})$$

5. Pengaruh total = pengaruh langsung + pengaruh melalui hubungan korelatif

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F dapat dikatakan pula sebagai uji koefisien secara serentak yaitu berfungsi untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Pada program SPSS untuk hasil F_{hitung} dapat dilihat pada tabel Anova. Hipotesis penelitiannya yaitu:

1. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel stres kerja dan motivasi secara serentak tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel stres kerja dan motivasi secara serentak berpengaruh terhadap kinerja.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

a. $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima.

b. $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Dalam program SPSS untuk hasil t_{hitung} dapat dilihat dalam tabel *Coefficient*. Hipotesis penelitiannya berupa :

1. Pengujian Koefisien Regresi Variabel Stres Kerja

a. Menentukan Hipotesis

1. $H_0 : b_1 > 0$ (Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja)
2. $H_a : b_1 \leq 0$ (Stres kerja secara parsial berpengaruh langsung terhadap kinerja)

2. Pengujian Koefisien Regresi Variabel Motivasi

a. Menentukan Hipotesis

1. $H_0 : b_2 \leq 0$ (Motivasi secara parsial tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja)
2. $H_a : b_2 > 0$ (Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja)

b. Menentukan t_{hitung}

c. Menentukan t_{tabel}

Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ atau $0,05$ dengan $df = n - k - 1$ (dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas).

d. Kriteria pengambilan keputusan

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 diterima
 $t_{hitung} < t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$, jadi H_0 diterima
 $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak