

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:8), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian kuantitatif / statistik. Metode penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif berupa angka-angka yang berasal dari pengukuran dengan menggunakan skala pada variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Data-data yang diperoleh kemudian diolah ke dalam bentuk analisis statistik untuk menguji hipotesis yang menjelaskan hubungan antar variabel.

3.2 Lokasi dan Objek Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar yang beralamat di Jl. Jata, Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar, Bali 80511.

3.2.2 Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah mengenai *work life balance*, stres kerja, konflik kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar.

3.3 Identifikasi Variabel

Didalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu tiga variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y), yaitu :

- a. Variabel bebas (*independent variable*) menurut Sugiyono (2020:39) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang menjadi sebab terjadinya perubahan variabel lain (terikat). *Work Life Balance* (X₁), Stres Kerja (X₂), dan Konflik Kerja (X₃), adalah *independent variabel* (variabel bebas) yang menyebabkan serta mempengaruhi variasi nilai lainnya.
- b. Variabel terikat (*dependent variable*) menurut Sugiyono (2020:39) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Kinerja Pegawai (Y) adalah *dependent variabel* (variabel terikat) yang dipengaruhi oleh variabel lain. Kinerja Pegawai (Y) ini adalah variabel yang akan diprediksi nilainya.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Definisi operasional variabel tersebut adalah:

a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perwujudan kerja nyata yang ditampilkan dari berbagai upaya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai perannya didalam organisasi yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya pada Dinas Perhubungan di

Kabupaten Gianyar. Adapun indikator-indikator kinerja menurut Mangkunegara (2020:75) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas adalah persepsi pegawai akan seberapa baik untuk mengerjakan pekerjaannya pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar.
- 2) Kuantitas adalah persepsi pegawai akan seberapa banyak mampu menyelesaikan pekerjaannya pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar.
- 3) Pelaksanaan tugas adalah persepsi pegawai akan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya tanpa ada kesalahan pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar.
- 4) Tanggung jawab adalah persepsi pegawai akan kesadaran atas kewajibannya untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar.

b. *Work Life Balance* (X₁)

Work life balance adalah suatu keadaan di mana seseorang mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar. Menurut Juita, dkk., (2020) untuk mengukur *work life balance* terdapat indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Keseimbangan Waktu (*Time Balance*) adalah persepsi pegawai akan kemampuannya dalam membagi waktu antara pekerjaan dengan kegiatan non kerja pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar.

- 2) Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*) adalah persepsi pegawai akan kemampuannya dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan pribadi pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar.
- 3) Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*) adalah persepsi pegawai akan kemampuannya menyeimbangkan antara masalah pekerjaan yang tidak mempengaruhi kehidupan dalam pribadi dan keluarga pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar.

c. Stres Kerja (X₂)

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar dalam menghadapi pekerjaan. Indikator stres kerja menurut Puspita (2023), yaitu:

- 1) Kondisi di tempat kerja adalah persepsi pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar terhadap kondisi di tempat kerja.
- 2) Kondisi fisik adalah persepsi pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar terhadap pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang akan mempengaruhi kondisi fisiknya.
- 3) Tekanan kerja adalah persepsi pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar akan tekanan kerja yang terlalu berlebihan yang dapat mengganggu kondisi psikis karyawan.
- 4) Rasa percaya diri adalah persepsi pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar yang merasakan kesulitan dalam mengekspresikan perasaan tentang kondisi kerja atasannya.

- 5) Jangka waktu (*deadline*) adalah persepsi pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar yang memiliki terlalu banyak pekerjaan dengan jangka waktu tertentu.

d. Konflik Kerja (X₃)

Konflik kerja adalah proses interaksi yang timbul akibat adanya ketidaksepakatan, ketegangan, atau perbedaan pendapat antara dua individu atau lebih di lingkungan kerja, yang dapat dipicu oleh perbedaan tujuan, nilai, persepsi, atau ketergantungan dalam aktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar. Indikator konflik kerja menurut Juartini (2021) adalah sebagai berikut:

- 1) Kesalahan komunikasi adalah persepsi pegawai akan informasi diterima secara berbeda dari sumbernya, menyebabkan kesalahpahaman dan perbedaan persepsi pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar.
- 2) Perbedaan tujuan adalah persepsi pegawai akan kondisi ketika ada perbedaan, ketidaksepakatan, atau pertentangan antara individu atau kelompok pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar.
- 3) Perbedaan dalam penilaian atau persepsi adalah persepsi pegawai akan evaluasi yang berbeda terhadap suatu masalah, kinerja, atau hasil kerja, yang bisa dipicu oleh perbedaan sudut pandang atau standar masing-masing pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar.
- 4) Interdependensi aktivitas kerja adalah persepsi pegawai akan ketergantungan antar individu dalam menyelesaikan tugasnya pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar.

- 5) Kesalahan dalam afeksi adalah persepsi pegawai akan perlakuan yang membuat rekan kerjanya tidak nyaman, terutama terkait perasaan atau suasana hati pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar.

3.5 Populasi dan Metode Penentuan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020:117). Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar yang berjumlah 349 orang tanpa menyertakan Kepala Dinas dan peneliti karena peneliti bekerja pada instansi tersebut.

3.5.2 Metode Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2020:118) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ditentukan berdasarkan rumus Slovin dikutip oleh Umar (2018:108), dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Nilai kritis (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan).

Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya, maka jumlah sampel yang akan diteliti adalah:

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

$$n = \frac{349}{1 + 349(0,1)^2}$$

$$1 + 349(0,1)^2$$

$n = 77,73$ dibulatkan menjadi 78 orang

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 orang pegawai. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subyek dari setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subyek dalam masing-masing strata atau wilayah. Hal ini dilakukan karena tidak semua pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar dapat dijadikan sampel, sehingga peneliti hanya mengambil sampel yang dapat dijangkau oleh peneliti. Berikut merupakan distribusi sampel dari masing-masing bagian pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar.

Tabel 3.1 Distribusi Sampel pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar

No.	Bagian	Populasi	Sampel
1.	Sekretariat	46	$\frac{78}{349} \times 46 = 10$
2.	Bidang Angkutan	45	$\frac{78}{349} \times 45 = 10$
3.	Bidang Lalu Lintas	177	$\frac{78}{349} \times 177 = 40$
4.	Bidang Keselamatan Sarana	8	$\frac{78}{349} \times 8 = 2$
5.	UPTD Trans Gianyar	45	$\frac{78}{349} \times 45 = 10$
6.	UPTD PKB	28	$\frac{78}{349} \times 28 = 6$
Jumlah		349	78

Sumber : data primer diolah, 2026

3.6 Jenis Data

3.6.1 Berdasarkan Sumber

Berdasarkan sumbernya data yang digunakan dalam penelitian ini digolongkan menjadi data primer dan data sekunder, yaitu:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) yang dikumpulkan, diamati dan dicatat pertama kalinya oleh peneliti langsung dan memerlukan pengolahan lebih lanjut yang diperoleh secara langsung dari lapangan atau sumber aslinya. Dalam penelitian ini sumber data primer yaitu hasil dari penyebaran kuesioner atau jawaban yang telah diberikan responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung yang telah diolah lebih lanjut yang diperoleh dari pihak lain atau pihak instansi. Data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen dari instansi terkait serta sumber lain seperti jurnal ilmiah, buku-buku dan internet yang berkaitan dengan objek penelitian.

3.6.2 Berdasarkan Sifat

Jenis data berdasarkan sifat yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif.

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data berbentuk angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data jumlah pegawai, data jawaban kuisioner dari pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar.

b. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka-angka namun berupa penjelasan atau uraian seperti sejarah berdirinya instansi, struktur organisasi serta visi dan misi yang ada pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yang merupakan cara untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan suatu data dengan mengadakan pengamatan secara langsung di lapangan dan mencatatnya secara sistematis/menyeluruh tentang obyek yang diteliti.

b. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung kepada narasumber yaitu pimpinan dan pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar yang dapat memberikan informasi maupun data.

c. Metode Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden pada variabel *work life balance*, stress kerja, konflik kerja dan kinerja pegawai. Dalam penyusunan kuesioner menggunakan skala penilaian pada metode skala likert yang dimodifikasi dengan singkatan kata. Maksudnya adalah untuk memperjelas pilihan penilaian sehingga memudahkan responden untuk mengerti dan memberikan penilaiannya. Skala penilaian tersebut tidak ditulis dengan angka, tetapi langsung dengan singkatan kata. Responden lalu memberi tanda silang sesuai jawaban yang diyakininya benar. Adapun singkatan kata tersebut adalah : (Sugiyono, 2020:93)

STS = Sangat Tidak Setuju dengan nilai 1

TS = Tidak Setuju dengan nilai 2

KS = Kurang Setuju dengan nilai 3

S = Setuju dengan nilai 4

SS = Sangat Setuju dengan nilai 5

d. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik.

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:175) bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid ketika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan apa yang diukur oleh kuesioner tersebut. Syarat yang harus dipenuhi sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien korelasi *pearson product moment* ($r \geq 0,30$), maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika nilai koefisien korelasi *pearson product moment* ($r \leq 0,30$), maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:185) bahwa hasil penelitian yang *reliabel* adalah bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang *reliabel* adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau

handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ketentuan suatu instrumen dikatakan *reliable* atau handal, apabila memiliki koefisien *Cronbach's alpha* (α) lebih besar dari 0,60.

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat bilangan atau angka-angka. Sumber data penelitian ini adalah hasil jawaban kuisisioner pada variabel *work life balance*, stres kerja, konflik kerja dan kinerja pegawai. Pada masing-masing jawaban kuisisioner diquantitatifkan dengan memberikan skor dengan menggunakan skala *likert*. Data-data yang diperoleh dari hasil penelitian setelah dilakukan tabulasi data, maka selanjutnya dianalisis dengan analisis statistik, sebagai berikut:

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2020:154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu dan residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dideteksi dengan Parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Suatu variabel dikatakan terdistribusi normal jika nilai *asympt. sig (2-tailed)* $> 0,05$.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2020:103) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model

regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Model regresi dikatakan telah bebas dari masalah multikolinearitas apabila memiliki angka *Tolerance* lebih dari 10% atau VIF (*Varian Inflation Factor*) kurang dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2020:134) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan secara statistik dengan uji Glejser. Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai *absolut residual* terhadap variabel *independent*. Ketentuan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *probabilitas signifikansi* < 0,05 maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai *probabilitas signifikansi* > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk mengetahui pola perubahan kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh variasi *work life balance*, stress kerja dan konflik kerja sebagai variabel bebas dengan rumus (Sugiyono, 2020:213):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = Nilai konstan

X₁ = *Work life balance*

X₂ = Stres kerja

X₃ = Konflik kerja

b₁ = Koefisien regresi dari *work life balance* (X₁)

b₂ = Koefisien regresi dari stres kerja (X₂)

b₃ = Koefisien regresi dari konflik kerja (X₃)

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan antara variabel *work life balance*, stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai yang dinyatakan dalam persentase. Determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut: (Sugiyono, 2020:201).

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

Dimana:

D = determinasi

R = koefisien korelasi berganda

d. Analisis Statistik Uji F (F-test)

Analisis statistik uji F (F-test) ini digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi berganda (R) maupun persamaan regresi berganda tersebut signifikan atau secara kebetulan saja. Formulasi pengujian hipotesis diuji dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Rumusan Hipotesis

$H_0: b_{1,2,3} = 0$, tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara *work life balance*, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar.

$H_a: b_{1,2,3} > 0$, ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara *work life balance*, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar.

2) Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$) dan $df = (k-1);(n-k)$ untuk menentukan nilai F_{tabel}

3) Menghitung F_{hitung}

Dengan rumus sebagai berikut: (Sudjana, 2016:250)

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

$F = F_{\text{hitung}}$

$R =$ koefisien korelasi berganda

$n =$ banyaknya sampel

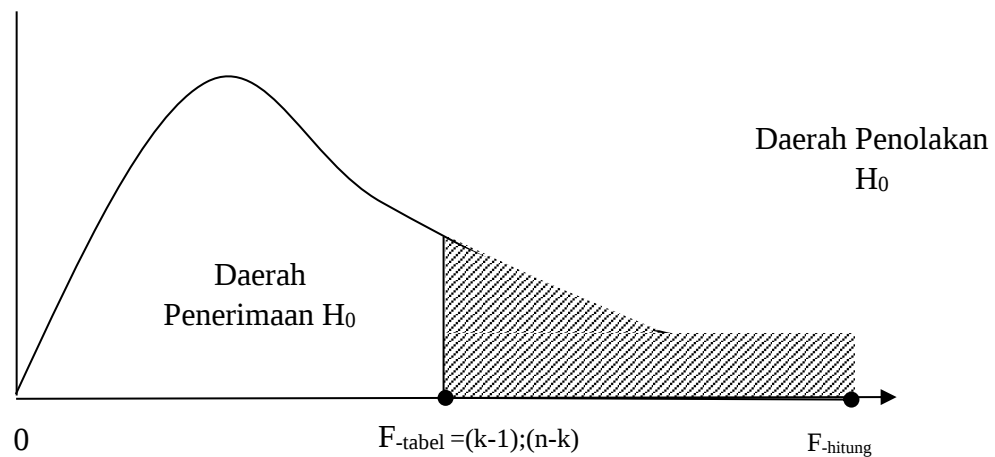
$k =$ banyaknya variabel

4) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} , dengan kriteria sebagai berikut :

- a) H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau nilai $\text{sig} \leq 0,05$, berarti pengaruh signifikan.

- b) H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ atau nilai sig. $> 0,05$, berarti pengaruh tidak signifikan.
- 5) Pengambilan keputusan, yaitu menerima H_0 atau menolak H_a .

Gambar 3.1
Kurva Normal Distribusi Uji F



Sumber: Sugiyono (2020:228)

- 6) Mendapatkan keputusan
- Sesuai gambar daerah penerimaan dan penolakan H_0 dan kriteria yang telah ditentukan, jika nilai F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 maka pengaruh adalah signifikan, sedangkan jika nilai F_{hitung} berada pada daerah penerimaan H_0 maka pengaruh adalah tidak signifikan.

e. Analisis Statistik Uji t (t-test)

Analisis statistik uji t (t_{test}) ini digunakan untuk menguji signifikan masing-masing koefisien regresi sehingga diketahui apakah pengaruh secara parsial antara *work life balance*, stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan.

- a. Uji signifikansi parsial (t_{1h}) variabel *work life balance* terhadap variabel kinerja pegawai

Langkah-langkah uji hipotesisnya adalah :

- 1) Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$, *work life balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar.

$H_a : b_1 > 0$, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar.

- 2) Ketentuan pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $n-k$, test satu sisi pada sisi kanan diperoleh nilai $t_{\text{tab}} (0,05; n-k)$.

Keterangan:

n = Jumlah data (responden)

k = Jumlah variabel

- 3) Menghitung t_{hitung}

Rumus: (Sugiyono, 2020:246)

$$t_{1h} = \frac{b_1}{S(b_1)}$$

Keterangan:

t_{1h} = $t_{1\text{-hitung}}$

b_1 = Koefisien regresi *work life balance* terhadap kinerja pegawai

$S(b_1)$ = Kesalahan standar koefisien regresi (*standard error of regression*)

4) Kriteria penguji

Kriteria pengujian berdasarkan uji statistik yang dilakukan menurut Sujarweni (2016:169) yaitu:

1) Uji t sisi kanan yang memiliki pengaruh (+)

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig. > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig. \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2) Uji t sisi kiri yang memiliki pengaruh (-)

Jika $-t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig. > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig. \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

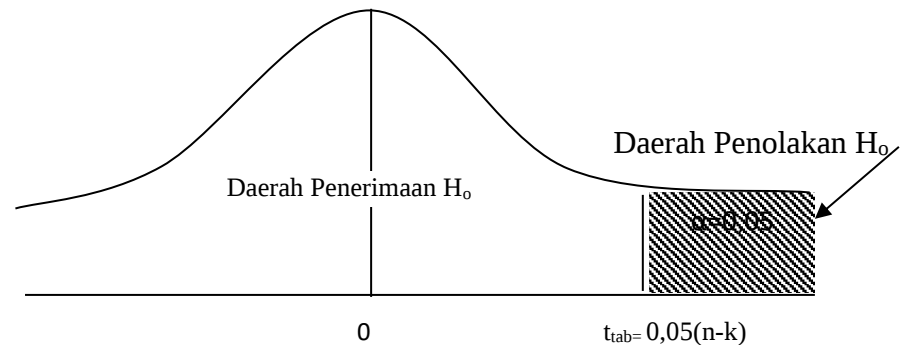
3) Uji t dua sisi, sisi kanan dan sisi kiri yang memiliki pengaruh (+/-)

Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

5) Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan H_0

Gambar 3.2
Daerah Penerimaan Dan Penolakan H_0 (Uji t_{1b/b_1})



Sumber: Sugiyono (2020:246)

Jika nilai t hitung negatif maka pengujian dilakukan di sisi kiri, sedang nilai t hitung (+) positif maka pengujian dilakukan di sisi kanan. Bilangan (+) positif mempunyai makna bahwa pengujian hipotesis dilakukan di sisi kanan (Murniati, dkk., 2013:7).

6) Mendapat keputusan

Sesuai gambar daerah penerimaan dan penolakan H_0 dan kriteria yang telah ditentukan, jika nilai $t_{1\text{-hitung}}$ berada pada daerah penolakan H_0 maka pengaruh adalah signifikan, sedangkan jika nilai $t_{1\text{-hitung}}$ berada pada daerah penerimaan H_0 maka pengaruh adalah tidak signifikan.

b. Uji signifikansi parsial (t_{2h}) variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai

Langkah-langkah uji hipotesisnya adalah :

1) Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$, stres kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar.

$H_a : b_2 < 0$, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar.

2) Ketentuan pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $n-k$, test satu sisi pada sisi kiri diperoleh nilai $t_{\text{-tabel}} (0,05;n-k)$.

Keterangan:

n = Jumlah data (responden)

k = Jumlah variabel

3) Menghitung t-hitung

Rumus: (Sugiyono, 2020:246)

$$t_{2h} = \frac{b_2}{S(b_2)}$$

Keterangan:

t_{2h} = t_2 -hitung

b_2 = Koefisien regresi stres kerja terhadap kinerja pegawai

$S(b_2)$ = Kesalahan standar koefisien regresi (*standard error of regression*)

4) Kriteria penguji

Kriteria pengujian berdasarkan uji statistik yang dilakukan menurut Sujarweni (2016:169) yaitu:

a) Uji t sisi kanan yang memiliki pengaruh (+)

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig. > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig. \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b) Uji t sisi kiri yang memiliki pengaruh (-)

Jika $-t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig. > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig. \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

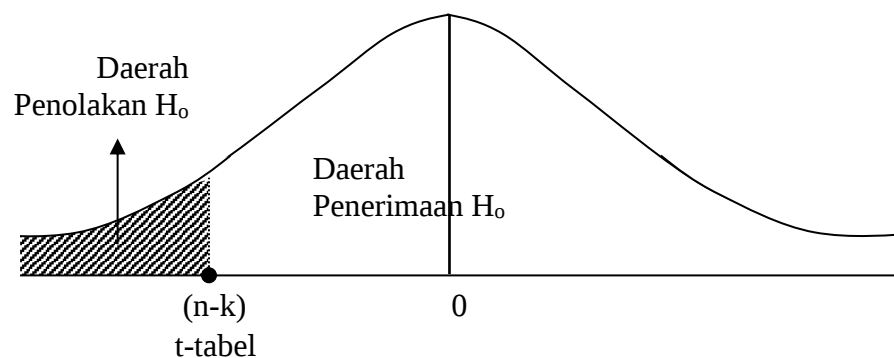
c) Uji t dua sisi, sisi kanan dan sisi kiri yang memiliki pengaruh (+/-)

Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

5) Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan H_0

Gambar 3.3
Daerah Penerimaan Dan Penolakan H_0 (Uji $t_{2h/b2}$)



Sumber: Sugiyono (2020:246)

Jika nilai t hitung negatif maka pengujian dilakukan di sisi kiri, sedang nilai t hitung (+) positif maka pengujian dilakukan di sisi kanan. Bilangan (-) negatif tidak bermakna minus (hitungan) tetapi mempunyai makna bahwa pengujian hipotesis dilakukan di sisi kiri (Murniati, dkk., 2013:7).

6) Mendapat keputusan

Sesuai gambar daerah penerimaan dan penolakan H_0 dan kriteria yang telah ditentukan, jika nilai $t_{2\text{-hitung}}$ berada pada daerah penolakan H_0 maka pengaruh adalah signifikan, sedangkan jika nilai $t_{2\text{-hitung}}$ berada pada daerah penerimaan H_0 maka pengaruh adalah tidak signifikan.

c. Uji signifikansi parsial (t_{3h}) variabel konflik kerja terhadap kinerja pegawai

Langkah-langkah uji hipotesisnya adalah :

1) Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_3 = 0$, konflik kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar.

$H_a : b_3 < 0$, konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan di Kabupaten Gianyar.

2) Ketentuan pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $n-k$, test satu sisi pada sisi kiri diperoleh nilai $t_{\text{-tabel}} (0,05;n-k)$.

Keterangan:

n = Jumlah data (responden)

k = Jumlah variabel

3) Menghitung t-hitung

Rumus: (Sugiyono, 2020:246)

$$t_{3h} = \frac{b_3}{S(b_3)}$$

Keterangan:

t_{3h} = t_{3h} -hitung

b_3 = Koefisien regresi konflik kerja terhadap kinerja pegawai

$S(b_3)$ = Kesalahan standar koefisien regresi (*standard error of regression*)

4) Kriteria penguji

Kriteria pengujian berdasarkan uji statistik yang dilakukan menurut Sujarweni (2016:169) yaitu:

a) Uji t sisi kanan yang memiliki pengaruh (+)

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig. > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig. \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b) Uji t sisi kiri yang memiliki pengaruh (-)

Jika $-t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig. > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika $-t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan nilai $\text{sig} \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

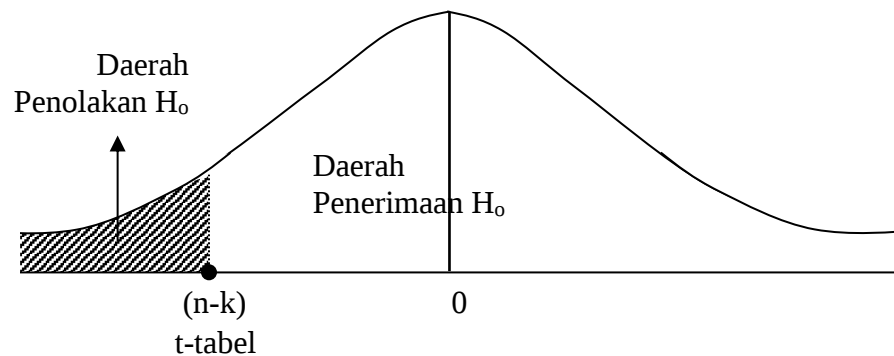
- c) Uji t dua sisi, sisi kanan dan sisi kiri yang memiliki pengaruh (+/-)

Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima.

Jika $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak.

- 5) Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan H_0

Gambar 3.4
Daerah Penerimaan Dan Penolakan H_0 (Uji $t_{3h/b3}$)



Sumber: Sugiyono (2020:246)

Jika nilai t_{hitung} negatif maka pengujian dilakukan di sisi kiri, sedang nilai t_{hitung} positif maka pengujian dilakukan di sisi kanan. Bilangan (-) negatif tidak bermakna minus (hitungan) tetapi mempunyai makna bahwa pengujian hipotesis dilakukan di sisi kiri (Murniati, dkk., 2013:7).

- 6) Mendapat keputusan

Sesuai gambar daerah penerimaan dan penolakan H_0 dan kriteria yang telah ditentukan, jika nilai $t_{3\text{-hitung}}$ berada pada daerah penolakan H_0 maka pengaruh adalah signifikan, sedangkan jika nilai $t_{3\text{-hitung}}$ berada pada daerah penerimaan H_0 maka pengaruh adalah tidak signifikan.

3.10 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian menjelaskan beberapa tahapan dari jenis kegiatan yang dilakukan selama proses penelitian. Jadwal penelitian ini disajikan dalam Tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2025				2026					
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1.	Observasi lapangan										
2.	Penyusunan pra proposal										
3.	Penyusunan dan bimbingan proposal										
4.	Ujian proposal										
5.	Perbaikan hasil ujian proposal										
6.	Pengumpulan data skripsi										
7.	Penyusunan dan bimbingan skripsi										
8.	Sidang skripsi										

Sumber : data diolah, 2026