

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian bermaksud menjelaskan pengaruh Pemberdayaan pegawai dan pengalaman kerja terhadap efektivitas kerja pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Kab. Jombang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian verifikatif dengan menggunakan metode penelitian eksplanasi (Explanatory Research) dimana sebuah penelitian eksplanatory menurut Singarimbun dalam singarimbun dan effendi (2006) merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian dengan pengujian hipotesis.

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survey, menggunakan skala pengukuran Likert, metode pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara dan penyebaran angket. Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan program Uji hipotesis.

#### **3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Lokasi penelitian**

Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada UPT Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Kab. Jombang Jl. Raya Janti Jogoroto. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan Instansi untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian.

### **3.3 Penentuan Populasi Dan Sampel**

#### **3.3.1 Penentuan Populasi**

Menurut (Suharsimi Arikunto 2013) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua karyawan UPT Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Kab. Jombang dimana jumlah populasinya 30 karyawan.

#### **3.3.2 Penentuan Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut (Suharsimi Arikunto 2013) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampling teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan teknik sampling jenuh yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan UPT Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Kab. Jombang sebanyak 30 karyawan.

### **3.4 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel**

#### **3.4.1 Definisi Operasional**

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur suatu variabel yang akan digunakan. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) yaitu pemberdayaan karyawan dan disiplin kerja. Sedangkan variabel (Y) yang digunakan adalah efektivitas kerja.

##### **3.4.1.1 Pemberdayaan Karyawan (X1)**

Menurut Sedarmayanti (2011), Pemberdayaan adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “ daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang dan tanggung jawab dan rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan.

Sedangkan secara operasional, sebagai yang peneliti lihat di objek penelitian pemberdayaan karyawan di UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kab. Jombang (upaya pemimpin untuk memberi motivasi karyawan agar karyawan bisa cepat tanggap dan bisa bekerja secara mandiri).

Untuk memperoleh informasi tentang pemberdayaan karyawan peneliti menggunakan indikator menurut yang dikemukakan oleh Stewart (2008):

1. Membuat mampu: adalah meyakinkan bahwa seorang pemimpin mampu membuat karyawan berdaya dan meyakinkan bahwa karyawan mampu dalam menjalankan tugasnya.
2. Memudahkan adalah suatu bentuk upaya dari manajer meniadakan halangan atau rintangan. Yaitu dengan mempermudah ketersediaan informasi dalam pekerjaan dan fasilitas kerja bagi karyawan.
3. Konsultasi: adalah manajer membuka ruang untuk karyawan untuk memberikan masukan, gagasan dan saran penyelesaian masalah bagi perkembangan dan kemajuan organisasi.
4. Kerjasama: adalah kerja sama antara karyawan dan manajer menjadi suatu tujuan terakhir.

#### **3.4.1.2 Pengalaman Kerja (X2)**

Pengalaman kerja adalah suatu dasar / acuan seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009)

Pengalaman secara operasional adalah karyawan yang sudah berpengalaman atau dengan waktu kerja yang cukup lama dalam bekerja di Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) sehingga karyawan mampu memahami tugas-tugas yang dilaksanakan dalam perusahaan. Sebagaimana pendapat Foster dalam Sutjiono (2006) sebagai berikut :

1.Lama waktu / masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2.Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3.Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

### **3.4.1.3 Efektivitas Kerja (Y)**

Menurut Hidayat (2016), Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah tercapai, dimana makin besar presentasi target yang dicapai , semakin tinggi efektivitasnya.

Secara operasional adalah pegawai bisa bekerja sesuai dengan target instansi dimulai dari peran masing-masing karyawan yang terlibat didalamnya dapat mencapai sasaran kerja.

Selanjutnya untuk memperoleh informasi tentang efektivitas karyawan, peneliti menggunakan indikator menurut Gibson (2010).

1. Kemampuan : yaitu suatu kemampuan yang didapat melalui proses pembelajaran karyawan atau latar belakang pendidikan.
2. Pengetahuan : merupakan pengetahuan yang didapat seseorang dalam proses edukasi maupun pengalaman saat bekerja yang dialami atas suatu objek.
3. Sikap: pernyataan evaluatif terhadap objek orang atau peristiwa (mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu)
4. Motivasi : yaitu proses meyakinkan diri sendiri maupun orang lain bahwa kita bisa melakukannya atau semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tugasnya.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Pernyataan</b>
Pemberdayaan Karyawan (X1)	1. Membuat mampu	X1.1 Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan pemimpin
	2. Memudahkan	X1.2 Pemimpin memberi arahan informasi untuk memudahkan menyelesaikan tugas
	3. Konsultasi	X1.3 Pemimpin memberi kesempatan kepada pegawai untuk konsultasi
	4. Kerjasama	X1.4 Adanya kerjasama antara pegawai dan pemimpin
	5. Membimbing	X1 Pemimpin bertindak sebagai teladan

Pengalaman Kerja (X2)	1. Lama waktu / masa kerja	X2.1 Lama waktu kerja memberikan pengalaman yang baik
	2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki	X2.2 Pengetahuan yang dimiliki dapat membantu menyelesaikan tugas dengan baik
	3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	X2.3 Menguasai peralatan pekerjaan di instansi
Efektivitas Kerja Karyawan (Y)	1. Kemampuan	Y.1 Mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan latar belakang yang dimiliki
	2. Ketrampilan	Y.2 Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki
	3. Sikap	Y.3 Bersikap positif dalam menjalankan pekerjaan
	4. Motivasi	Y.4 Memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas

### 3.5 Uji Instrumen

#### 3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapat data (mengukur) itu valid (Sugiyono,2007) suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaiknya

instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah, sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang digunakan dan mampu mengungkapkan data variabel yang memiliki secara tepat. Untuk mengukur tingkat validitas, digunakan rumus korelasi Product moment sebagai berikut:

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

X = Skor item

Y = Total skor Y

N = Banyaknya sampel dalam penelitian

Untuk mengetahui tiap instrumen menyatakan valid atau tidak, maka nilai korelasi tersebut dibandingkan dengan 0.3 dimana jika nilai korelasi (r) lebih besar dari 0.3 maka instrumen tersebut valid atau nilai sig (2-tailed) < 0,05 berarti valid (Sugiyono, 2007).

Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 responden. Berikut merupakan hasil uji validitas pada tabel 3.2 berikut :

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Pemberdayaan Pegawai (X1)</b>	<b>r hitung (person corelation)</b>	<b>r kritis</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,809	0,30	0,000	Valid
X1.2	0,710	0,30	0,000	Valid
X1.3	0,625	0,30	0,000	Valid
X1.4	0,600	0,30	0,000	Valid
X1.5	0,742	0,30	0,000	Valid
Pengalaman Kerja (X2)				

X2.1	0,668	0,30	0,000	Valid
X2.2	0,819	0,30	0,000	Valid
X2.3	0,574	0,30	0,001	Valid
Efektivitas Kerja (Y)				
Y.1	0,637	0,30	0,000	Valid
Y.2	0,752	0,30	0,000	Valid
Y.3	0,744	0,30	0,000	Valid
Y.4	0,676	0,30	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, semua item dinyatakan valid karena nilai t hiting > 0,3 dan signifikansinya < 0,05.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji pengukuran instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha*.

Suatu kostruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan tersebut reliabel (Suharsimi Arikunto, 2013). Proses pengujian dilakukan sebelum penelitian sebenarnya dilakukan. Butir pernyataan tidak valid dan reliabel tidak digunakan dalam penelitian sebenarnya.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* :

$$N = \left\{ \frac{K}{(K-1)} \right\} \left\{ \frac{1 - \sum h a^2}{a^2 h} \right\}$$

Keterangan :

N : Reliabilitas instrumen

$\sum ha^2$  : Jumlah varians butir

$a^2h$  : Varians total



K : Banyaknya butir pernyataan item

Adapun uji reliabilitas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel:

**Tabel 3.3**  
**Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Jumlah Item Pernyataan</b>	<b>Alpha Cronbach</b>	<b>Batas Alpha Cronbach</b>	<b>Keterangan</b>
Pemberdayaan Pegawai (X1)	5	0,777	0,6	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	3	0,768	0,6	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	4	0,779	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas dengan masing-masing pernyataan memiliki Alpha Cronbach diatas 0,6. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa semua item pernyataan yang telah diolah memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam proses pengujian hipotesis.

### **3.6 Jenis Dan Sumber Data Serta Metode Data**

#### **3.6.1 Jenis Dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan sebagai berikut :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh dari sumber data langsung menggunakan meliputi angket, wawancara dan observasi dari pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Kab.Jombang yang berjumlah 30 orang.
2. Data Sekunder adalah berupa pengumpulan data yang di dapat dari organisasi melalui dokumen yang terkait dengan profil organisasi dan pegawai.

#### **3.6.2. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dipergunakan untuk memperoleh data lapangan. Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini maka dipergunakan teknik pengumpulan data :

### 1. Observasi

Mengadakan pengamatan secara langsung pada Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB)

Kab. Jombang.

### 2. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan melakukan pengumpulan data secara langsung melalui karyawan dan pemimpin organisasi.

### 3. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan melalui tanya jawab secara langsung dengan pihak terkait yaitu untuk memperoleh informasi tentang data yang diperlukan.

### 4. Angket ( Kuesioner )

Pengumpulan data dengan menggunakan angket digunakan untuk memperoleh data primer. Dalam hal ini menggunakan skala likert, dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pernyataan mengenai perilaku, objek, orang atau kejadian.

## 3.6.3 Skala Pengukuran

Pengukuran dari angket penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2012), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dan penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Skala Likert menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.4**  
**Instrument Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
----	------------	------

1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono,2013

### 3.6.3 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh selama pengumpulan data dilapangan kemudian dianalisa dengan menggunakan statistic deskriptif dan statistic inferensial. Statistik deskriptif berupa statistic yang digunakan menggali data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono,2013) statistik deskriptif berupa distribusi frekuensi digunakan untuk menyajikan karakteristik responden dengan skor jawaban responden terhadap angket.

### 3.6.4 Analisi Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing-masing item variabel dengan skala pengukuran satu sampai lima untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut :

Rumus Rentang Skor : (Sumber: Sudjana,2005)

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah katagori}}$$

Dihitung dengan melihat skor tertinggi dan skor terendah

Skor tertinggi : 5

Skor terendah : 1

Rentang skor = 5-1

Rentang skor = 0.8

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

1,0 – 1,8 = Sangat Rendah

1,9 – 2,6 = Rendah

2,7 – 3,4 = Cukup Rendah

3,5 – 4,2 = Tinggi

4,3 – 5,0 = Sangat Tinggi

### **3.6.5 Regresi Linier Berganda**

Menurut (Sugiyono, 2007) mengatakan bahwa analisis regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan karyawan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y).

Persamaan regresi berganda tersebut menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Efektifitas Kerja

A = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi Pemberdayaan Karyawan

$b_2$  = Koefisien Regresi Pengalaman Kerja

$X_1$  = Pemberdayaan Karyawan

$X_2$  = Pengalaman Kerja

$\epsilon$  = Standar Error

### **3.6.6. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik dilakukan mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat.

#### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali,2011) Metode yang dipakai plot probability dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1). Jika data menyebut sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas
- 2). Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **2.Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residul satu pengamatan kepengamatan lain (Ghozali,2011) Heteroskedastisitas berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan gejala ini ditimbulkan dri perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Jika variance dan residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap maka disebut homoscedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

### 3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya varince inflation factor (VIF) Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya, nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan nilai vif  $> 10$  (Ghozali,2006)

### 3.7. Uji Hipotesa

#### 3.7.1. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hipotesis komparatif dan sampel yang berkorelasi bila datanya berbentuk ordinal (Sugiyono, 2013)

- a. Menentukan level signifikan yaitu 5% atau 0,05
- b. Mengambil keputusan
  - Jika  $t \text{ Sig} \leq \alpha = 0,05$  maka hipotesis diterima
  - Jika  $t \text{ Sig} \geq \alpha = 0,05$  maka hipotesis ditolak

#### 3.7.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali,2011).

Besarnya koefisien dterminasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\mathbf{Kd = r^2 \times 100\%}$$

(Sumber : Narimawati (2010)

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi