

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu dengan ruang lingkup pembahasan tentang pengaruh pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu, yaitu berjumlah sebanyak 61 pegawai.

3.2 Data dan Sumber Data

3.2.1. Data Primer

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Arikunto (2010: 22) data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang oleh subjek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subjek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti.

3.2.2 Sumber Data

Arikunto (2010: 172) mengemukakan bahwa sumber data adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini yaitu berupa hasil jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan kepada pegawai yang bersangkutan, yang berisi tanggapan responden mengenai pengaruh Pemberdayaan SDM dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai

pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penyebaran kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2010: 194).

3.4 Populasi

Menurut Arikunto (2010: 173), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak. Berdasarkan pengertian tersebut maka penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah pegawainya tidak terlalu banyak. Seluruh pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu berjumlah 61 Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu.

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Analisis Kuantitatif

Menurut Arikunto (2010:27), alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan data penelitian berupa

angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian juga pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar atau tampilan lain.

3.5.2 Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa angket atau kuesioner yang bertujuan untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Instrumen dengan skala Likert akan berguna, bila peneliti ingin melakukan pengukuran secara keseluruhan tentang suatu topik, pendapat atau pengalaman. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut. (Sugiyono, 2015: 165-166)

- | | | |
|------------------------------|---|---|
| a. Sangat setuju (SS) | = | 5 |
| b. Setuju (S) | = | 4 |
| c. Ragu-ragu (RR) | = | 3 |
| d. Tidak setuju (TS) | = | 2 |
| e. Sangat tidak setuju (STS) | = | 1 |

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Arikunto (2010: 211) mengatakan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang

kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Menurut Priyatno (2011: 42) uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur, atau bisa melakukan penilaian langsung dengan metode korelasi *pearson* atau metode *corrected item-total correlation*. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka angket tersebut adalah valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka angket tersebut adalah tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Arikunto (2010: 221) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Menurut Priyatno (2011: 69), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Menurut Sekaran (Priyatno, 2011: 69), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan atas 0,8 adalah baik.

3.7 Transformasi Data

Sebelum dilakukan analisis Regresi Linear Berganda, tahap awal yang dilakukan adalah mentransformasikan data yang diolah berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Data dari jawaban responden

adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval melalui *Method of Successive Interval* (MSI).

Adapun transformasi tingkat pengukuran dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

- 1) Perhatikan setiap item pertanyaan atau pernyataan dalam kuisioner.
- 2) Untuk setiap item tersebut, tentukan berapa orang responden yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5, yang disebut dengan frekuensi.
- 3) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
- 4) Hitung proporsi kumulatif (pk) dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- 5) Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai *Z* untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- 6) Tentukan nilai tinggi densitas (*fd*) untuk setiap *Z* yang diperoleh.
- 7) Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$NS = \frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{Density at upper limit})}{(\text{Area under upper limit}) - (\text{Area under lower limit})}$$

Dimana:

- *Density at lower limit* : kepadatan batas bawah
- *Density at upper limit* : kepadatan batas atas

- *Area under upper limit* : daerah di bawah batas atas
- *Area under lower limit* : daerah di bawah batas bawah

8) Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2019:56), Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. Pengujian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (Analisis Explorer) untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Adapun menurut Priyatno (2019:58) kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

- Jika Signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- dan, Jika Signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2011: 288), uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu 1) dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi, 2) dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2), dan 3) dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*.

Pada penelitian ini, metode pengujian yang digunakan yaitu dengan melihat nilai *Inflation factor*(VIF) dan *Tolerance* pada model regresi. Pedoman untuk menentukan suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinearitas adalah:

- a. Apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Apabila nilai VIF hasil regresi > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,10$ maka dapat dipastikan ada multikolinearitas di antara variabel bebas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2019:60) Heterokedastisitas adalah keadaan di mana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan menggunakan Uji Glejser dengan meregresikan masing masing variabel independen..dengan nilai..absolut residualnya. Berikut adalah kriteria pengambilan keputusan menurut Ghozali (2018:142):

- a. Jika signifikansi dari variabel bebas $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika signifikansi dari variabel bebas $< 0,05$ berarti terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rumus sebagai berikut. (Sunyoto, 2011: 145)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kepuasan Kerja Pegawai
 α : Konstanta
 β_1, β_2 : Koefisien
 X_1 : Pemberdayaan SDM
 X_2 : Lingkungan Kerja
 e : *Error term*

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t (Pengujian Secara Individu/Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. (Sunyoto, 2011: 146)

Langkah-langkah dalam Uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Penentuan Hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternative (H_a) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat:

$H_0 : \beta_1 = 0$: Pemberdayaan SDM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu.

$H_a : \beta_1 \neq 0$: Pemberdayaan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap

kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu

$H_0 : \beta_2 = 0$: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu

$H_a : \beta_2 \neq 0$: Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu

Menentukan tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan

Besarnya tingkat signifikan (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau $\alpha = 0,05$, sedangkan besarnya nilai derajat kebebasan (dk) dicari dengan rumus $n-k-1$ dimana n adalah besarnya sampel dan k adalah banyaknya variabel bebas. Dengan menggunakan pengujian dua sisi diperoleh besarnya t tabel adalah ($t(\alpha/2; dk)$).

2) Menentukan besarnya t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{Sb}$$

Dimana:

b : Koefisien regresi

β : Nilai slope dari garis regresi

Sb : Standar *error the regression coefficient*

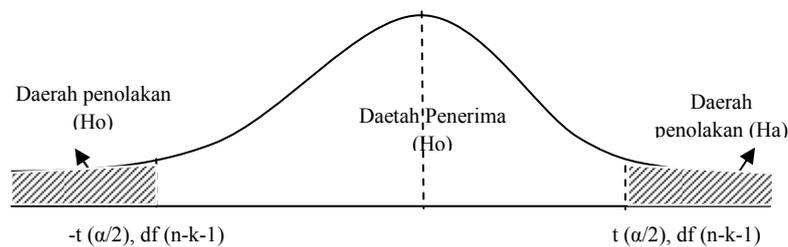
3) Kriteria pengujian

Ho diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, berarti secara individual tidak ada pengaruh yang signifikan antara variable independen terhadap variable dependen.

Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti secara individual ada pengaruh yang signifikan antara variable independen terhadap variable dependen.

4) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

5) Gambar



Gambar 3.1
Kurva Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)

3.10.2 Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variable independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama yaitu menggunakan F_{hitung} dengan langkah-langkah sebagai berikut: (Sunyoto, 2011: 147)

1) Menentukan Hipotesis

Ho : $\beta_1, \beta_2 = 0$: Pemberdayaan SDM dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu

Ha: $\beta_1, \beta_2 \neq 0$: Pemberdayaan SDM dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu

2) Menentukan tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan

Besarnya tingkat signifikan (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau $\alpha = 0,05$, sedangkan besarnya nilai derajat kebebasan (dk) yang terdiri atas dk_1 (jumlah seluruh variabel -1), dan dk_2 (n-k-1) dimana n adalah besarnya sampel dan k adalah banyaknya variabel bebas. Dengan menggunakan pengujian satu sisi diperoleh besarnya F_{tabel} adalah ($t(\alpha; dk_1; dk_2)$).

3) Menentukan besarnya F_{hitung}

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

Dimana:

R^2 : Koefisien determinasi

n: Jumlah data atau kasus

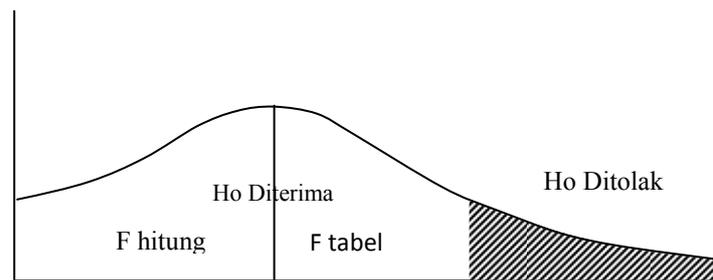
k : Jumlah variable independen

4) Kriteria pengujian

- Ho diterima bila $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$
- Ho ditolak bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

5) Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

6) Gambar



Gambar 3.2
Kurva Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

3.11 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2011: 251), analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dipergunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

r^2 : Koefisien korelasi

3.12 Batasan Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Pemberdayaan SDM (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel independen, dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Secara teoritis definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati dan diukur. Untuk

lebih jelasnya variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel batasan operasional variabel berikut.

Tabel 3.1
Batasan Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Pemberdayaan SDM (X ₁)	Pemberdayaan sumber daya manusia didefinisikan sebagai konsep yang mengacu pada usaha menumbuhkan keinginan pada seseorang untuk mengaktualisasikan diri, melakukan mobilitas ke atas serta memberikan pengalaman psikologis yang membuat seseorang berdaya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat Partisipasi 2. Tingkat Inisiatif 3. Kuatnya Komitmen 4. Rasa Tanggung Jawab <p style="text-align: right;">Triatmanto (2017:48)</p>
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan/cahaya di tempat kerja 2. Sirkulasi udara di tempat kerja 3. Kebisingan di tempat kerja 4. Bau tidak sedap di tempat kerja 5. Keamanan di tempat kerja <p style="text-align: right;">Sedarmayanti(2018:50)</p>
Kepuasan	Kepuasan kerja adalah suatu sikap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan kerja

<p>Kerja Pegawai (Y)</p>	<p>umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya diterima.</p>	<p>indikatornya keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan, komunikasi dua arah, keterbukaan dan transparansi.</p> <p>2. Tantangan kerja indikatornya menyelesaikan tugas, kepuasan dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab, disiplin, dan keterampilan dalam mengambil keputusan.</p> <p>3. Perlindungan kerja indikatornya perlindungan dari pemerintah, perlindungan dari perjanjian kerja, dan perlindungan dari asuransi.</p> <p>Robbins dalam Busro (2018:112)</p>
------------------------------	--	--