BAB III
OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Menurut Suharsini Arikunto (1998: 15) objek penelitian adalah sebagai berikut: “Objek penelitian adalah variabel atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian, sedangkan subjek penelitian merupakan tempat dimana variabel melekat”.

Sedangkan menurut Sugiyono (2010:13) mendefinisikan objek penelitian sebagai berikut: “Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliable tentang suatu hal (variabel tertentu)."

Yang dimaksud dengan objek penelitian ini adalah sarana yang dijadikan unit pengamatan. Adapun objek penelitian yang penulis teliti adalah Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung.

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitan menurut Sugiyono (2012:2) adalah sebagai berikut : “Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.”

Adapun pendapat lain mengenai metode penelitian Umi Narimawati

(2008:127) menyatakan “Metode penelitian merupakan cara penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu.”

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif sebab penulis ingin mendeskripsikan sejauh mana Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Menurut Sugiyono (2005:21) dalam Umi Narimawati at all (2010:29) “Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.”

Dengan menggunakan penelitian deskriptif ini, sesuai dengan rumusan masalah maka diperoleh deskripsi mengenai :

1. Bagaimana Pemberdayaan Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung.
2. Bagaimana Stres Kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung.
3. Bagaimana Kepuasan Kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung.

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) dalam Umi Narimawati at all (2010:29) “Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mengukur seberapa

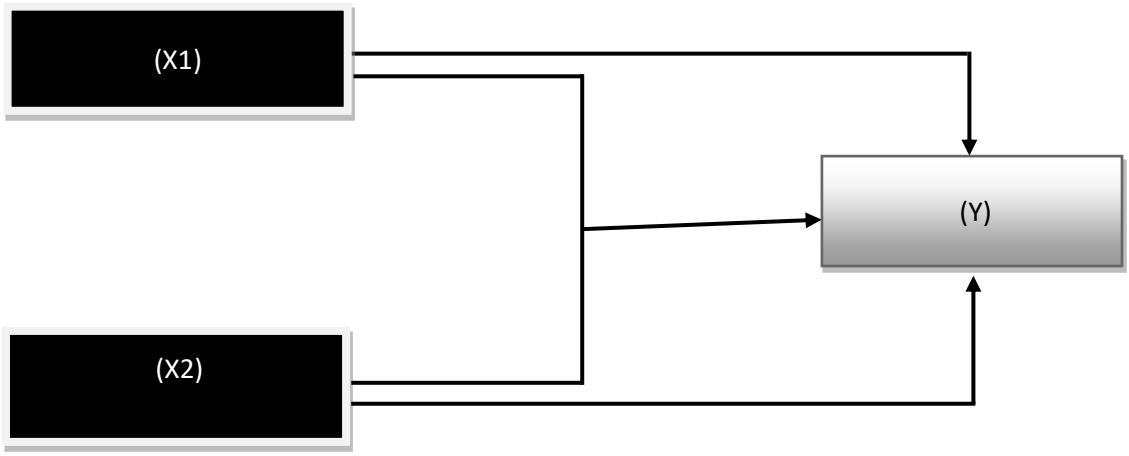
besar Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung. Dengan menggunakan metode penelitian verfikatif, maka akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan meggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2.1. Desain penelitian

Desain penelitian menurut Moh. Nazir dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:3) adalah "Desain Penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian"

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang akan dilakukan mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian.

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1.
Desain Penelitian

Langkah-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati, dkk.(2010:30) adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasikan permasalahan yang terjadi.
3. Menetapkan rumusan masalah.
4. Menetapkan tujuan penelitian.
5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori.
6. Menetapkan konsep variable sekaligus pengukuran variable penelitian yang digunakan.
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sample dan teknik pengumpulan data.
8. Melakukan analisis data.
9. Melakukan pelaporan hasil penelitian.

Adapun dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu dua variabel bebas

(Independen) dan satu variabel terikat (Dependen).

Tabel 3.1.
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	**Desain Penelitian**			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	***Time Horizon***
Untuk mengetahui Pemberdayaan Karyawan, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung	*Cross Sectional*
Untuk mengetahui Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung	*Verifikatif*	*Descriptive Survey*	Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung	*Cross Sectional*
Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung	*Verifikatif*	*Descriptive Survey*	Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung	*Cross Sectional*
Untuk mengetahui Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung	*Verifikatif*	*Descriptive Survey*	Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung	*Cross Sectional*

Sumber: Narimawati, Umi (2010:31)

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Pengertian operasional variabel menurut Sugiyono (2010:58) adalah : "Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya."

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini di operasionalisasikan dalam dua variabel utama yaitu variabel Independen (bebas) adalah Pemberdayaan

Karyawan (X1) dan Stres Kerja (X2), sedangkan variabel dependen (terikat) yaitu Kepuasan Kerja Karyawan. Secara lebih rinci operasionalisasi masing-masing variabel penelitian tersebut dapat dilihat dalam **Tabel 3.2.** berikut ini :

Tabel 3.2.
Operasional Variabel Penelitian

Variabel dan Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No Kuesioner	Sumber data
Pemberdayaan Karyawan (X_1) "Pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin. Karyawan atau pegawai diberi keleluasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang dipandang tepat dalam rangka melayani pelanggan, termasuk menangani keluhan mereka." **Kadarisman (2013:249)**	1. Pemberian otonomi	- Tingkat kepercayaan yang diberikan atasan kepada bawahan	Ordinal	1,2,3	Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung
	2. Kreativitas	- Tingkat kreativitas karyawan	Ordinal	4,5,6	Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung
	3. Tindakan Karyawan **Kadarisman (2013:249)**	- Tingkat keleluasaan yang diberikan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan yang tepat	Ordinal	7,8,9	Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung
Stres Kerja (X_2) "Stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja."	1. Tugas	- Tingkat seberapa besar tekanan tugas yang diberikan terhadap karyawan	Ordinal	10,11,12	Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung
	2. Pimpinan	- Tingkat seberapa besar tekanan	Ordinal	13,14,15	Karyawan Kantor Pelayanan Pajak

Putra (2014)		pimpinan terhadap karyawan			Madya Bandung
	3. Lingkungan Kerja **Putra (2014)**	- Tingkat seberapa besar tekanan lingkungan kerja terhadap karyawan	Ordinal	16,17,18	Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung
Kepuasan Kerja Karyawan (Y) "Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu terjadinya kemangkiran serta tidak adanya komitmen dalam berorganisasi." **Putra (2014)**	1. Kepuasan	- Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya	Ordinal	19&20	Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung
	2. Produktivitas	- Tingkat produktivitas yang baik karyawan terhadap pekerjaannya	Ordinal	21&22	Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung
	3. Tidak terjadi kemangkiran	- Tingkat kemampuan karyawan dengan tidak terjadinya kemangkiran dalam pekerjaan	Ordinal	23&24	Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung
	4. Komitmen. **Putra (2014)**	- Tingkat komitmen berorganisasi karyawan	Ordinal	25&26	Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

Pengukuran operasionalisasi variable menggunakan instrument pengukuran skala likert. Menurut Sugiyono (2007:86), menyatakan bahwa "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Setiap pertanyaan memiliki pilihan jawaban yang diberi skor. Jawaban responden haruslah menggambarkan, mendukung pernyataan atau tidak mendukung pernyataan.

Responden ini adalah karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung. Jawaban kuesioner terdapat sebuah pertanyaan positif dan pertanyaan negative dimana jawaban positif sebagai jawaban yang berupa kebenaran dan jawaban negative bertujuan sebagai jawaban yang mengkroscek apabila responden menjawab secara konsisten dan secara sungguh-sungguh dalam menjawab kuesioner.

Pemberian skor atas pilihan jawaban pertanyaan positif dan negatif berdasarkan skala likert disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.3.
Skor Kuesioner Pertanyaan Positif dan Negatif Skala Likert

Jawaban	Bobot Nilai (+)	Bobot Nilai (-)
Sangat Setuju(SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang (K)	3	3
Tidak Setuju(TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju(TST)	1	5

3.2.3. Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1. Sumber Data (Primer dan Sekunder)

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberi keterangan tentang data. Istilah data menunjuk pada ukuran atau observasi actual tentanghasil dari suatu investigasi survey, atau hasil observasi yang dicatat dan dikumpulkan, baik dalam bentuk angka ataupun jumlah dan bentuk kata-kata ataupun gambar (Ulber Silalahi, 2009:280). Berdasarkan sumbernya data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Data Primer menurut Umi Narimawati (2008:98) dalam bukunya "Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Teori dan Aplikasi" bahwa: "Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data.
2. Data Sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Menurut Uma Sekaran 2011, Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya.

Untuk lebih jelasnya mengenai jenis data dan sumber yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikannya dalam **Tabel 3.4.** berikut ini:

Tabel 3.4.
Jenis dan Sumber Data

No	Data Penelitian	Jenis Data	Sumber Data
1	Data kondisi pemberdayaan karyawan, stres kerja, dan kepuasan kerja di perusahaan.	Data Sekunder, Data Primer	Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung dan Karyawan
2	Tanggapan karyawan mengenai pemberdayaan karyawan di perusahaan.	Data Primer	Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung
3	Tanggapan karyawan mengenai stres kerja di perusahaan.	Data Primer	Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung
4	Tanggapan karyawan mengenai kepuasan kerja di perusahaan.	Data Primer	Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung

3.2.3.2. Teknik Penentuan Data (Penentuan Sampel Minimal)

Adapun Teknik Penentuan data terbagi menjadi dua bagian, yaitu populasi dan sampel. Pengertian dari populasi dan sampel itu sendiri adalah sebagai berikut:

1. Populasi

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel. Definisi Populasi menurut Sugiyono (2013:49) adalah sebagai berikut : "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung yang berjumlah 125 orang karyawan yang terdiri atas 97 orang karyawan laki-laki dan 28 karyawan perempuan.

2. Sampel

Dengan meneliti secara sampel, diharapkan hasil yang telah diperoleh akan memberikan kesimpulan gambaran sesuai dengan karakteristik populasi. Menurut Sugiyono (2011:81) mendefinisikan sampel sebagai berikut: "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampling yang tepat.

Rumus untuk menentukan jumlah sampel antara lain:

Rumus slovin tersebut adalah:

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

(Husein Umar, 2008:141)

Ket : n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = batas kesalahan yang ditoleransi (1% 5%, 10%)

Berdasarkan rumus diatas, dapat diketahui sampel yang akan diambil pada penelitian ini melalui perhitungan berikut:

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

$$n = \frac{125}{1+\ 125\ .(0.1)^2}$$

= 55,55 - 56

Dengan menggunakan rumus diatas, bahwa dengan populasi sebanyak orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 56 orang karyawan dengan pembulatan.

Adapun teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*. Definisi *Simple Random Sampling* sebagai berikut: "*Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono (2012:93)". Teknik ini adalah teknik yang paling sederhana (*simple*). Sampel diambil secara acak, tanpa meperhatikan tingkatan yang ada

dalam populasi. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung yang berjumlah 125 orang karyawan dan diambil sampel sebanyak 56 (dengan pembulatan) dengan menggunakan rumus *slovin* diatas. Jumlah sampel 56 ini selanjutnya diambil secara acak tanpa memperhatikan tingkatan pada perusahaan.

3.2.4. Teknik Pengumpulan Data (Observasi, Kuesioner, Wawancara, Dokumentasi)

Teknik pengumpulan data merupakan proses pengadaan data untuk keperluan penelitian dimana data yang terkumpul adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan langsung)

Melakukan pengamatan secara langsung dilokasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan. Penulis mengamati langsung Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung untuk mengetahui fenomena yang terdapat di dalam perusahaan.

2. Wawancara atau *interview*

Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Penulis dapat mengadakan hubungan langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan penelitian. Dalam teknik wawancara

ini, penulis dapat mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Pada penelitian ini, penulis melakukan wawancara kepada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Kota Bandung.

3. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara *statistic* kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini.

Data sekunder ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut:

Dokumentasi = Pengumpulan data dilakukan dengan menelaah dokumen-dokumen yang terdapat pada perusahaan. Mulai dari *literature*, buku-buku yang ada.

3.2.4.1. Uji Validitas

Menurut Sukadji (2000) “Validitas adalah derajat yang menyatakan suatu tes mengukur apa yang seharusnya diukur.”

Uji Validitas Item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah rumus *Korelasi Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\left(n\sum x^2 - (\sum x)^2\right)\left(n\sum y^2 - (\sum y)^2\right)}}$$

Keterangan:

r = koefisien validitas item yang dicari

X = skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

Y = skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

ΣX = jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal

ΣY = jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal

ΣX2 = jumlah kuadrat masing-masing skor X

ΣY2 = jumlah kuadrat masing-masing skor Y

n = banyaknya responden

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikansi 5%). Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$$t = r\,\frac{\sqrt{(n-2}}{\sqrt{1-r2}} \quad \div db = n-2$$

Dimana :

n = ukuran sampel

r = Koefisien Korelasi Pearson

Keputusan pengujian validitas instrumen dengan menggunakan taraf signifikan dengan 5% satu sisi adalah:

1. Item instrument dikatakan valid jika t_{hitung} lebih dari atau sama dengan $t_{0,05}$ = maka instrument tersebut dapat digunakan.

2. Item instrument dikatakan tidak valid jika t_{hitung} kurang dari $t_{0,05\ (165)}$ = maka item tersebut tidak dapat digunakan

Tabel 3.5.

Hasil Uji Validitas

Kuesioner Variabel Pemberdayaan Karyawan

No.	Pernyataan	*Corrected Item-Total Correlation*	Kesimpulan
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan keinginan saya.	0,626	Valid
2.	Saya merasa dalam pekerjaan sekarang ada ketepatan dalam penempatan posisi.	0,725	Valid
3.	Saya merasa dilibatkan penuh oleh atasan terkait pekerjaan (dalam hal aspirasi, pengambilan keputusan, dsb).	0,771	Valid
4.	Setiap bekerja saya ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaan.	0,410	Valid
5.	Saya memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan apapun.	0,490	Valid
6.	Saya memiliki kemampuan dalam mengelola hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.	0,722	Valid
7.	Saya merasa yakin dapat mencapai pekerjaan yang telah ditargetkan.	0,627	Valid
8.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan merupakan pilihan yang tepat.	0,760	Valid
9.	Pekerjaan yang saya lakukan sekarang saya rasakan sangat penting.	0,531	Valid

Sumber: Data kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Tabel 3.6.

Hasil Uji Validitas

Kuesioner Variabel Stres Kerja

No.	Pernyataan	*Corrected Item-Total Correlation*	Kesimpulan
10.	Saya seringkali mengalami kesulitan didalam menyelesaikan tugas pekerjaan.	0,624	Valid
11.	Saya seringkali merasakan *deadline* pekerjaan menjadi	0,414	Valid

	beban kerja untuk saya.		
12.	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi.	0,680	Valid
13.	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain.	0,725	Valid
14.	Seringkali terjadi alur perintah struktur organisasi yang tumpah tindih yang menjadi ketidaknyamanan kerja.	0,730	Valid
15.	Saya tidak mampu terhindar dari stres kerja apabila memiliki konflik dengan atasan.	0,448	Valid
16.	Tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relatif tidak kondusif.	0,386	Valid
17.	Saya merasa kurang nyaman dengan suasana kantor sekarang.	0,699	Valid
18.	Fasilitas kantor belum cukup memadai untuk mendukung pekerjaan.	0,503	Valid

Sumber: Data kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Tabel 3.7.

Hasil Uji Validitas

Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

No.	**Pernyataan**	***Corrected Item-Total Correlation***	**Kesimpulan**
19.	Saya merasa senang dengan hasil pekerjaan saya selama ini.	0,592	Valid
20.	Saya merasa bangga dan loyal terhadap pekerjaan saya.	0,590	Valid
21.	Hasil kerja saya selalu dinilai secara positif oleh atasan saya.	0,608	Valid
22.	Saya merasa setiap kali menyelesaikan tugas pekerjaan selalu terjadi peningkatan.	0,458	Valid
23.	Tidak ada keinginan dalam diri saya untuk melalaikan tugas pekerjaan.	0,325	Valid
24.	Saya tidak menunda tugas pekerjaan yang telah diberikan.	0,473	Valid
25.	Saya merasa senang apabila ditugaskan sebagai tim dengan sesama rekan kerja.	0,639	Valid
26.	Saya merasa harus menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan (personal maupun tim) dengan sebaik-baiknya.	0,642	Valid

Sumber: Data kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Pada **Tabel 3.5., 3.6., dan 3.7.** terlihat nilai korelasi antara skor item dengan skor total menunjukan tidak ada item yang berkorelasi dengan total item

lebih kecil dari *product moment* yaitu 0,266. Maka dapat disimpulkan seluruh item pernyataan dalam 3 variabel yaitu pemberdayaan karyawan, stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan adalah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

3.2.4.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sumadi Suryabrata (2004: 28) reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan.

Menurut Cooper (2006) yang dikutip oleh Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2010:43) mengemukakan: *"Reliability is a characteristic of measurenment concerned with accuracy, precision, and consistency."*

Berdasarkan definisi diatas, maka reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian dan kekonsistenan.

Setelah melakukan pengujian validitas butir pertanyaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari data. Dengan diperoleh nilai r dari uji validitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara dua belahan instrumen. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman-Brown Correlation)* Teknik Belah Dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi

menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

a. *Item* dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.
b. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.
c. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II.
d. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r1 = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Keterangan :

r1 = reliabilitas internal seluruh item

r_b = korelasi *product moment* antara belahan pertama dan belahan kedua

Keputusan pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan taraf signifikasn 5 % satu sisi adalah :

1. Jika t_{hitung} lebih dari atau sama dengan $t_{0,05}$ dengan taraf signifikan 5 % maka instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan.
2. Jika t_{hitung} kurang dari $t_{0,05}$ dengan taraf signifikan 5 % satu sisi maka instrument dinyatakan tidak reliabel dan tidak dapat digunakan.

Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS.

Sekumpulan butir pertanyaan dalam kuesioner dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,7.

Tabel 3.8.
Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Reliabilitas

Kriteria	Reliability	Validity
Good	0,80	0,50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Sumber: Baker et al, 2002:70

Tabel 3.9.

Hasil Uji Reliabilitas

Kuesioner Variabel Pemberdayaan Karyawan, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan

No.	Variabel	Cronbach'sAlpha	Ketentuan	Kesimpulan
1.	Pemberdayaan Karyawan	0,748	0,60	Reliabel
2.	Stres Kerja	0,739	0,60	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja Karyawan	0,708	0,60	Reliabel

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2018 setelah diolah

Berdasarkan **Tabel 3.9.** Cronbach's Alpha tidak ada yang dibawah 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

3.2.4.3. Uji MSI (Data ordinal ke Interval)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui "*Methode of Successive Interval"* (Hays, 1969:39). Selanjutnya dilakukan analisis

regresi korelasi serta determinasi.

1. Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data ordinal menjadi interval adalah sebagai berikut:

a) Ambil data ordinal hasil kuesioner.

b) Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.

c) Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulaif. Untuk data n > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.

d) Menghitung nilai densititas untuk setiap proporsi komulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.

e) Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Successive Interval.*

$$\text{Means of Interval} = \frac{\textit{Density at Lower limit} - \textit{Density at Upper Limit}}{\textit{Area at Below Density Upper Limit} - \textit{Area at Below LowerLimit}}$$

Dimana:

Means of Interval	= Rata-Rata Interval
Density at Lower Limit	= Kepadatan batas bawah
Density at Upper Limit	= Kepadatan atas bawah
Area Under Upper Limit	= Daerah di bawah batas atas
Area Under Lower Limit	= Daerah di bawah batas bawah

f) Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus : Nilai Transformasi = Nilai Skala + Nilai Skala Minimal + 1

3.2.5. Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1. Rancangan Analisis

3.2.5.1.1. Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Iqbal Hasan (2001:7) menjelaskan bahwa "Statistik deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami."

Menurut Sugiyono (2004:169) menyatakan, "Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi."

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{Skor Ideal}}{\text{Skor Actual}} \times 100\%$$

Sumber: Narimawati, Umi (2007:84)

Keterangan:

a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan **Tabel 3.10.** sebagai berikut:

Tabel 3.10.
Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden terhadap Skor Ideal

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 - 36.00	Tidak Baik

No	% Jumlah Skor	Kriteria
2	36.01 - 52.00	Kurang Baik
3	52.01 - 68.00	Cukup
4	68.01 - 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat Baik

Sumber : Narimawati, Umi (2007:84)

3.2.5.1.2. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Penelitian verifikatif (*verificative research*) adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hasil penelitian sebelumnya, sehingga diperoleh hasil yang memperkuat atau menggugurkan teori atau hasil penelitian sebelumnya.

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui *"Methode of Successive Interval"* (Hays, 1969:39). dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel dapat digunakan salah satunya adalah sebagai contoh analisis regresi Berganda *(Multiple Regression)*. Verifikasi adalah pandangan yang dikembangkan oleh Neo-Positivisme atau yang di kenal Positivisme Logis. Pandangan ini dipengaruhi oleh Auguste Comte (1798-1857) tentang pengetahuan yang berlandaskan pada pendekatan logis dan pasti (positif).

3.2.5.1.2.1. Analisis Regresi dan Asumsi Klasik

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2,….Xn) dengan variabel dependen (Y), untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan Regresi Linier Berganda adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \ldots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Dimana :

Y = variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan)

X_1, X_2 = variabel independen (Pemberdayaan Karyawan, Stres Kerja)

A = konstanta

β_1, β_2 = koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Pemberdayaan Karyawan (X_1) dan Stres Kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya.

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

Dimana:

Y = variabel dependen

α = Konstanta dari persamaan regresi

β_1 = Koefisien regresi dari variable X_1,
β_2 = Koefisien regresi dari variable X_2,
X_1 = variabel independen
X_2 = variabel independen
ε = Faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel Y

Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda (*multiple linear regression*) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti, terdiri atas :

a) Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2010 : 79) menyatakan, "Pengujian normalitas data dengan chi-square dilakukan dengan cara membandingkan kurva normal yang terbentuk dari data yang telah terkumpul dengan kurva normal baku/*standard*."

Dalam regresi linear *disturbance error* atau variabel gangguan (e_i) berdistribusi secara normal atau acak untuk setiap nilai Xi, mengikuti distribusi normal disekitar rata-rata. Pengujian dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu menggunakan pendekatan statistik dan grafik. Dalam hal ini data diuji dengan pendekatan grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas

(*Asymtotic Significance*), yaitu :

a. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.

b. Jika probabilitas < 0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinieritas

Menurut **Frisch**, "Suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikoliniearitas bila terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebasnya. Akibatnya model tersebut akan mengalami kesulitan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya" **(Mandala, 2001:268-270 dalam Erwan Agus Purwanto dan Dyah Rtih Sulistyastusi, 2011:198)**. Jika terdapat korelasi yang mendekati sempurna di antara sesama variabel independen, maka konsekuensinya adalah:

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar *error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka koefisien-koefisien regresi semakin besar kesalahannya dan standar errornya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikoliniearitas adalah dengan: menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF). Menurut **Gujarati (2003:362)**, "Jika nilai *VIF* nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinieritas.

$$VIF = \frac{1}{1 - R_i^2}$$

dimana R_i^2 adalah koefisien determinasi yang diperoleh dengan meregresikan salah satu variabel bebas X_i terhadap variabel bebas lainnya. Jika

nilai VIF nya kurang atau sama dengan 10 (Myers, 1990 :369) maka dalam data tidak terdapat Multikolinieritas."

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2005: 105) "Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain."

Syarat klasik ini dalam Analisis Regresi adalah harus tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang berarti, varian residual harus sama. Kebanyakan data *cross-section* mengandung situasi heteroskedastis karena data tersebut menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Situasi heteroskedastis akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi tidak stabil. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastis tersebut harus dihilangkan dari model regresi.

d) Uji Autokorelasi

Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antar observasi yang diukur berdasarkan deret waktu dalam model regresi atau dengan kata lain *error* dari observasi yang satu dipengaruhi oleh *error* dari observasi yang sebelumnya.

Akibat dari adanya autokorelasi dalam model regresi, koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak efisien, artinya tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil. Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi, dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistik Durbin

Watson (D-W). Kriteria uji: bandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel Durbin-Watson :

a. Jika D-W < d_L atau D-W > 4 - d_L, kesimpulannya pada data terdapat autokorelasi.
b. Jika d_U < D-W < 4 - d_U, kesimpulannya pada data tidak terdapat autokorelasi.
c. Tidak ada kesimpulan jika $d_L \leq$ D-W$\leq d_U$ atau 4 - $d_U \leq$ D-W $\leq$ 4 - d_L. Apabila hasil uji Durbin-Watson tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak maka dilanjutkan dengan *runs test*.

3.2.5.1.2.2. Analisis Korelasi

Korelasi dapat diartikan sebagai hubungan. **Korelasi** merupakan salah satu teknik **analisis dalam** statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif.

Analisis korelasi ini dapat pula dihitung dengan menggunakan program SPSS 14 for Windows, sehingga diperoleh rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\} - \{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana: $-1 \leq r \leq +1$
r = koefisien korelasi
x = variabel independen
y = variabel dependen
n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada **Tabel 3.11.**

Tabel 3.11.
Tingkat Keeratan Korelasi

0 – 0.20	Sangat rendah (hampir tidak hubungan)
0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 – 0.60	Korelasi sedang
0.61 – 0.80	Cukup tinggi
0.81 – 1	Korelasi tinggi

Sumber: Syahri Alhusin, 2003 : 157

3.2.5.1.2.3. Analisis Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variable bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menujukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variable terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot.}$

$$Kd = r^2 \text{ x } 100\ \%$$

Dimana :

d : Koefisien determinasi

r : Koefisien Korelasi

3.2.5.1.2.4. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol).

Dalam penelitian ini yang akan di uji adalah *Pemberdayaan Karyawan* dan *Stres Kerja* Pengaruhnya terhadap *Kepuasan Kerja Karyawan*. Dengan

memperhatikan karakteristik variabel yang akan di uji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

Langkah – langkah dalam analisisnya sebagai berikut:

1. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut:

a. Rumus Uji T yang digunakan adalah :

$$thitung(x_{1,2}) = \frac{b_{1,2}}{se(b_{1,2})}$$

t_{hitung} diperoleh dari nilai koefisien regresi dibagi dengan nilai standar *error*nya.

b. Hipotesis

1) H_1. $\beta = 0$, Tidak terdapat pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2) H_1. $\beta \neq 0$, Terdapat pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3) H_2. $\beta = 0$, Tidak terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
4) H_2. $\beta \neq 0$, Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

c. Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila t_{hitung}< dari t_{tabel} ($\alpha = 0{,}05$)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0{,}01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria peneerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

1) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya diantara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
2) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.

2. Pengujian Secara Simultan

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F_{hitung} = \frac{JK_{regresi} / k}{JK_{residu} / \{n - (k + 1)\}}$$

Dimana :
JKresidu = Koefisien Korelasi G
K = Jumlah variabel bebas
n = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama–sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada Tabel Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan micro-soft. Jika nilai Fhitung > Fkritis, maka H0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat ditolak dan sebaliknya.

b. Hipotesis

H0 ; $\rho = 0$, Tidak terdapat pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya

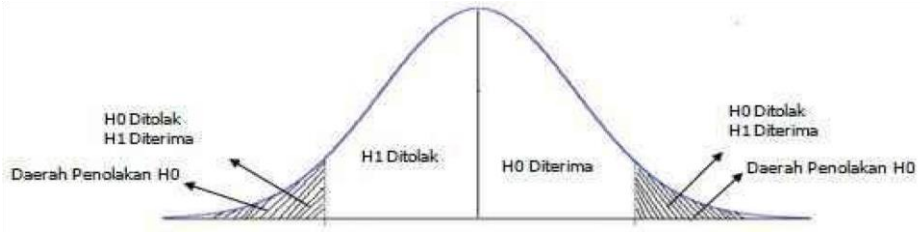
Bandung.

H1 ; ρ 0, Terdapat pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung.

c. Kriteria pengujian

H0 ditolak apabila F hitung > dari F tabel (α = 0,05)

Apabila pada pengujian secara simultan H0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah yxi 0. Untuk mengetahui ρyxi yang tidak sama dengan nol, maka dilakukan pengujian secara parsial.



Gambar 3.2. Daerah penerimaan dan penolakan H0