

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Spesifikasi Penelitian**

Untuk memudahkan pemahaman terhadap penelitian ditetapkan obyek penelitian pada Sub bagian umum Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah dengan menetapkan 2 (dua) variabel penelitian, yaitu variable bebas (X) pemberdayaan pegawai dan variable terikat (Y) efisiensi kerja pegawai, dengan maksud untuk melihat kedua variabel apakah ada pengaruhnya secara kausal dalam mendukung kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah secara operasional dalam mencapai sasaran dan tujuan kerja kantor sebagaimana direncanakan sebelumnya.

##### **3.1.1 Populasi dan Sampel**

Masri Singarimbun (1989:152) mengemukakan bahwa populasi penelitian adalah jumlah keseluruhan dari unit yang ciri-cirinya akan diduga, berdasarkan pendapat ini maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.

Masri Singarimbun (1989), mengemukakan bahwa sampel penelitian adalah unit yang menjadi bagian atau elemen yang secara umum dapat mewakili penciriannya dalam menggambarkan suatu fenomena yang dianalisa.

Roscoe (1975) dalam Uma Sekaran (1992:252) memberikan pedoman penentuan jumlah sampel yang salah satunya adalah jika sampel dipecah lagi ke dalam subsampel (laki-laki/perempuan,SD/SLTP/SMU,dsb), jumlah minimum subsampel harus 30. Mengingat populasi penelitian adalah pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama

Medan Petisah dimana populasinya bersifat homogen maka ditetapkan jumlah sampel penelitiannya secara langsung 30 orang pegawai.

Untuk memudahkan pengertian dan pelaksanaan penelitian dikemukakan dua variabel penelitian yaitu variabel bebas (X) pemberdayaan pegawai dan variabel terikat (Y) efisiensi kerja pegawai. Defenisi operasional tentang variabel penelitian dikemukakan sebagai berikut:

Sedarmayanti (2000:123) mengemukakan pemberdayaan adalah “salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen”.

Sondang P. Siagian (1997:51) mendefinisikan efisiensi ialah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Faktor waktu dan sumber daya pekerjaan merupakan hal yang penting dan menjadi suatu ukuran dalam melakukan efektifitas pekerjaan organisasi yang perlu dikendalikan guna mendukung hasil-hasil kerja secara maksimal. Efisiensi dicirikan dengan tepatnya waktu akan diikuti dengan ketepatan antara masukan dan pengeluaran dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan.

Pelaksanaan pemberdayaan pegawai dalam organisasi dapat menjamin pemanfaatan sumber daya kantor dan memungkinkan organisasi tidak hanya sekedar mempertahankannya melainkan juga dapat berkembang kedepan dengan dukungan pemanfaatan pegawai secara efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya organisasi yang ada.

Untuk memudahkan penelitian ditetapkan indikator dan variabel penelitian sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1 Variabel-variabel dan Indikator Penelitian**

<b>Variabel Bebas (X)</b> <b>Pemberdayaan Pegawai</b>	<b>Variabel Terikat (Y)</b> <b>Efisiensi Kerja</b>
<b>Keahlian</b>	<b>Hasil kerja</b>
<b>Disiplin</b>	<b>Kualitas kerja</b>
<b>Prakarsa</b>	<b>Kuantitas kerja</b>
<b>Kerja sama</b>	<b>Sinkronisasi kerja</b>
<b>Tanggung jawab</b>	<b>Penyelesaian tugas</b>

**A. Keterangan indikator variabel bebas :**

- (1) Keahlian, dengan perilaku utama yaitu mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas.
- (2) Disiplin, dengan perilaku utama yaitu berpikir, berkata, berperilaku dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral.
- (3) Prakarsa, dengan perilaku utama yaitu menemukan dan melaksanakan solusi terbaik serta mengembangkan inovasi dan kreativitas.
- (4) Kerja sama, dengan perilaku utama yaitu memiliki sangka baik, saling percaya dan menghormati.
- (5) Tanggung jawab, dengan perilaku utama yaitu bersikap proaktif dan cepat tanggap.

**B. Keterangan indikator variabel terikat :**

- (1) Hasil kerja, dengan perilaku utama yaitu mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas.
- (2) Kualitas kerja, dengan perilaku utama yaitu berpikir, berkata, berperilaku dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral.

- (3) Kuantitas kerja, dengan perilaku utama yaitu menemukan dan melaksanakan solusi terbaik serta mengembangkan inovasi dan kreativitas.
- (4) Sinkronisasi kerja, dengan perilaku utama kerjasama dan pencarian solusi terhadap masalah.
- (5) Penyelesaian tugas, dengan perilaku utama pemenuhan standar rencana kerja.

### **3.2 Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah questioner (angket), yaitu menyebarkan lembaran pertanyaan kepada responden. Dimana responden memilih satu jawaban yang telah disediakan dalam bentuk daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden secara tertutup.

### **3.3 Analisa Data**

Adapun teknik analisa data yang digunakan adalah :

1. Metode deskriptif, adalah usaha mengumpulkan, mengklarifikasikan dan menggambarkan, data-data sehingga dapat memberi gambaran umum tentang masalah yang diteliti.
2. Metode deduktif, adalah suatu pencarian kesimpulan yang bertitik tolak dari prinsip-prinsip dimana kebenaran telah diterima secara umum, serta membandingkan fakta yang ada dengan praktik sebagai kesimpulan khusus sehingga diperoleh gambaran penyimpangan maupun penyesuaian antara keduanya.

Untuk menganalisa hasil penelitian hubungan antara variabel X dan Y yang bersifat asosiatif digunakan metode koefisien korelasi *product moment* dalam Masri Singarimbun (1989) yakni sebagai berikut:

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

n = Sampel

X = Pemberdayaan Pegawai

Y = Efisiensi Kerja

XY = Product Moment Variabel X dan Y

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi antara Variabel X dan Y

### 1. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan pemberdayaan pegawai terhadap efisiensi kerja pegawai dilakukan uji Hipotesis terhadap r dengan langkah-langkah sebagai berikut:

#### 1. Menentukan Hipotesa:

$$H_0 : p \neq 0 \qquad H_1 : p = 0$$

**H<sub>0</sub> = Pemberdayaan Pegawai tidak memiliki hubungan secara positif terhadap efisiensi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.**

**H<sub>1</sub> = Pemberdayaan Pegawai memiliki hubungan yang positif kuat terhadap efisiensi Kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.**

2. Menentukan Taraf nyata  $\alpha = 5\%$
3. Menentukan Uji Statistik Uji t  $\rightarrow n = 30$

Penentuan *score* (nilai), untuk mendapatkan data kuantitatif diajukan beberapa pertanyaan kepada responden berdasarkan indikator-indikator penelitian yang berhubungan dengan variabel bebas dan variabel terikat dalam beberapa item-item

pertanyaan dengan menetapkan nilainya secara bertingkat untuk setiap alternatif jawaban (a, b, dan c) sebagai berikut:

1. Untuk jawaban alternatif, a diberikan nilai 3
2. Untuk jawaban alternatif, b diberikan nilai 2
3. Untuk jawaban alternatif, c diberikan nilai 1

Untuk melihat kategori jawaban responden apakah tinggi, sedang dan rendah ditetapkan interval kelasnya dengan menggunakan rumus Hadi, Sutrisno (1998), skor (nilai) tertinggi diurang skor (nilai) terendah dibagi 3.

$$\frac{3 - 1}{3} = 0,66$$

Berdasarkan interval 0,66 diatas dapat diperoleh jawaban responden terhadap item variabel penelitian dimana:

1. Angka 1-1,66 tergolong kategori rendah
2. Angka 1,67-2,33 tergolong kategori sedang
3. Angka 2,34-3 tergolong kategori tinggi

Sedangkan untuk melihat kuat atau tidaknya hubungan kedua variabel diinterpretasikan pada kategori koefisien korelasi yang dikemukakan oleh Guildford dalam Arikunto Suharsimi (2000) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Angka 0,1-0,33 mengasumsikan hubungan yang lemah positif.
2. Angka 0,34-0,66 mengasumsikan hubungan yang sedang.
3. Angka 0,67-0,99 mengasumsikan hubungan yang kuat.
4. Angka 1 mengasumsikan hubungan yang sempurna.