

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif karena metode ini sangat tepat dalam penelitian yang peneliti laksanakan. Metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiono (2013:13).

Peneliti memilih penelitian kuantitatif dalam menjawab permasalahan, karena penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data langsung yang dapat dihitung atau dikelola melalui statistik. Data yang dihasilkan dalam penelitian ini berupa angka-angka yang diolah dengan metode statistik. Dalam penelitian ini pengumpulan data kuantitatif diperoleh dari hasil pengukuran kuisioner. Tingkat ekplanasi penelitian ini adalah eksplanasi yakni berkenaan dengan menjelaskan suatu objek yang diteliti.

Sugiyono (2013:13) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan kejelasan unsurnya yang terdiri dari kejelasan tujuan, pendekatan subyek, sampel, sumber data yang sudah mantap dan terinci sejak

awal. Begitupun dengan langkah penelitian, desain dan pengumpulan data, serta analisis datanya.

Metode penelitian yang digunakan termasuk penelitian kausal komparatif Yang bertujuan untuk meneliti hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam hal ini penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel Pemberdayaan , Kompetensi terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan. Data yang dihasilkan adalah data kuantitatif, yaitu berupa angka-angka yang akan dianalisa dan hasilnya dijelaskan secara deskriptif dan verifikatif.

3.2 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulanya Sugiono (2013:58). Penelitian ini menguji variabel independen dan variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2013:59) variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Pemberdayaan (X_1), dan Kompetensi (X_2).

Menurut Sugiyono (2013:59) Variabel Dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau

yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Produktivitas kerja karyawan.

3.2.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang diambil penulis adalah variable bebas (independent) yaitu Pemberdayaan sebagai X_1 , Kompetensi sebagai X_2 . dan Produktivitas kerja Karyawan sebagai variable Y . Lihat table 3.1

Tabel 3.2
Oprasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Pemberdayaan (X_1) upaya yang wajib dilakukan untuk memaksimalkan kemampuan dan keahlian diri tiap individu untuk mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan tekhnologi serta kemampuan manajemen Serdamayanti (2013:123)	1. Keinginan	Mengidentifikasi permasalahan	Tingkat dorongan untuk mengidentifikasi masalah	Ordinal	1
		Memikirkan strategi kerja	Tingkat dorongan untuk memikirkan strategi kerja		2
	2. Kepercayaan	Berpatisipasi dalam pembuatan kebijakan	Tingkat dorongan untuk berpatisipasi dalam pembuatan kebijakan	Ordinal	3
		Menyediakan waktu untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu		4
	3. Percaya diri	Mendelegasikan tugas penting	Tingkat dorongan untuk memberikan wewenang tugas penting pada karyawan	Ordinal	5

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		Menggali ide dan saran	Kemampuan untuk menggali ide dan saran dari tiap karyawan		6
		Menyediakan jadwal job instruction	Tingkat dorongan untuk melatih karyawan tentang cara pelaksanaan kerja		7
	4. akuntabilitas	Menggunakan jalur training dalam Mengevaluasi kinerja karyawan	Tingkat perilaku atasan untuk mengevaluasi kinerja karyawan	Ordinal	8
		Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas	Tingkat dorongan untuk memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas		9
		Melibatkan pegawai dalam penentuan standar dan ukuran kerja	Kemampuan dalam meningkatkan standard an ukuran kerja		10
	5. Komunikasi	Menetapkan kebijakan komunikasi terbuka	Tingkat dorongan untuk melakukan komunikasi secara terbuka	Ordinal	11
		Menciptakan kesempatan untuk cross training	Tingkat dorongan untuk menciptakan kesempatan cross training		12
	Kompetesi (X ₂) Seperangkat pola perilaku yang di perlukan pemegang	1. Keterampilan	Keterampilan kewiraswastaan	Tingkat prilaku untuk berkewiraswastan untuk mengakses keahlian eksternal	Ordinal

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
jabatan untuk di praktikan dalam sebuah posisi dalam rangka melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya dengan kompeten Serdamayanti (2013-125)		Keterampilan kedewasaan pribadi	Tingkat perilaku untuk bertanggung jawab dalam memecahkan masalah dan mampu menghasilkan solusi.		14
	2. Pengalaman	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.	Ordinal	15
		Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki	Kemampuan untuk menangkap informasi yang ada untuk menjalankan tugas atau pekerjaan		16
		Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Tingkat dorongan seseorang untuk melaksanakan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan		17
	3. Kemampuan	Kemampuan berinteraksi	Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi untuk berkomunikasi dengan	Ordinal	18

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			rekannya secara efektif		19
		Kemampuan konseptual	Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja		
		Kemampuan Teknis	Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur perusahaan agar semua berjalan efektif		
	4. Sifat	Sikap	Tingkat dorongan seseorang untuk bertindak secara suka atau tidak suka terhadap suatu objek	Ordinal	21
		Konsep diri	Tingkat dorongan seseorang untuk mengevaluasi kemampuan dan kelemahan yang dimiliki		
	Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu	1. Efisiensi	Hubungan kerja sesama bawahan	Tingkat dorongan untuk bekerja sama dalam bekerja dengan sesama bawahan	Ordinal
Hubungan kerja dengan atasan			Tingkat perilaku bawahan untuk bekerja sama dengan atasan		

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Umar Husein (2014)			dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang di berikan		
		Jaminan pemeliharaan kesehatan	Kemampuan perusahaan untuk menyediakan jaminan kesehatan untuk pegawai		25
		Jaminan soal ketenagakerjaan	Kemampuan perusahaan untuk menyediakan ketenagakerjaan terhadap pegawai		26
	2. Efektivitas	Etika kerja	Tingkat perilaku pegawai untuk mentaati aturan perusahaan	Ordinal	27
		Disiplin kerja	Tingkat dorongan pegawai untuk disiplin dalam bekerja		28
	3. Kualitas Karyawan	Kecakapan	Tingkat dorongan pegawai untuk cakap dalam menjalankan perintah atasan	Ordinal	29
		Pengalaman kerja	Tingkat dorongan pegawai lama untuk membantu pegawai baru dalam menyelesaikan tugas perusahaan		30

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling dalam kelompok probability sampling, metode ini menurut Sugiono (2012:118) adalah sebagai berikut :

Probability sampling adalah teknik pengambilan sample yang memberikan peluang yang sama, bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Pada kelompok teknik ini setiap anggota populasi, memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Adapaun populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung. Lebih lanjut penulis memilih teknik *simple random sampling*, sebagai salah satu jenis teknik dalam *probability sampling*.

Definisi teknik *simple random sampling*, menurut Sugioyono (2012:118) teknik *simple random sampling* adalah

Simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak, tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogeny.

Pemilihan metode ini didasarkan kepada karakteristik populasi, yang memungkinkan mereka berkumpul pada tempat pada waktu sama pada hari kerja (senin-sabtu). Beberapa penelitian tidak selalu bisa meneliti setiap karyawan yang

terdapat di dalam populasi yang beranggotakan sangat banyak. Oleh karena itu, metode yang digunakan adalah *simple random sampling*, yaitu pengambilan anggota populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sehingga setiap anggota populasi mendapat kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi anggota sampel.

Tabel 3.3
Nama bagian dan jumlah karyawan

No	List Organisasi	Jumlah Karyawan
1	Humas	15 Orang
2	Kesehatan	10 Orang
3	Keuangan	9 Orang
4	Operasi	14 Orang
5	Sarana	19 Orang
6	Sumber Daya Manusia dan Umum	20 Orang
7	Sistem Informasi	10 Orang
8	Pengamanan	14 Orang
9	Penjagaan Aset	12 Orang
TOTAL		123 Orang

Sumber : Pt. Kereta Api Daops II Bandung

3.3.2 Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. KAI Daop II Bandung, dengan jumlah karyawan sebanyak 123 orang. Dalam penelitian ini penulis menentukan jumlah sampel mengacu pada pendapat sugiono (2013) yang ditentukan berdasarkan rumus :

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

Dimana : n= Ukuran Sampel

N= Jumlah Populasi

e= Standar Error

$$n = \frac{123}{1+123.(0,1)^2}$$

$$n = 55$$

Dari perhitungan rumus tersebut diperoleh sampel sebanyak 55 responden, Berasal dari populasi karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daops II Bandung yang akan memberikan jawaban terhadap kuisioner yang disebarakan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun dalam pengumpulan data digunakan beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu:

1. Metode Kepustakaan (*Library Research*)

Metode ini dilakukan dengan mempelajari buku-buku, literatur-literatur dan penelitian-penelitian sebelumnya dengan tujuan untuk memperoleh data sekunder yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian terhadap perusahaan yang diteliti, pencarian data dan objek penelitian dilakukan dengan cara :

- a) Observasi, yaitu aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya lalu melakukan pengamatan secara langsung di dalam terhadap objek yang diteliti untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya di dalam perusahaan.

b) Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara menulis melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi tentang data yang di butuhkan.

3. Kuesioner (Angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.5 Metode Analisis data

Metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan seluruh variabel secara simultan atau bersama-sama menggunakan uji F dan untuk mengetahui hubungan variabel-variabel secara parsial atau terpisah, penelitian ini secara keseluruhannya menggunakan skala ordinal.

Skala ordinal merupakan skala didasarkan pada ranking diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang yang terendah atau sebaliknya. Skala diukur dengan menggunakan model *Likert*. Menurut Sugiyono (2013) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dimana jawaban diberikan nilai 5 sampai dengan 1.

Tabel 3.5
Skala Model Likert

Skala	Keterangan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013:190)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reabilitasnya.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan skala *Likert* penilaian responden, diperlukan interval nilai dalam mengelompokkan nilai *mean*, yaitu sebagai berikut:

Interval Kelas = Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

$$= 5 - 1 = 0,8$$

Jumlah Kelas = 5

Dengan demikian, kisaran nilai yang digunakan untuk memudahkan pengklasifikasian *mean* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Pengklasifikasian Mean

KETERANGAN	INTERVAL
Sangat tidak baik	1.00-1.50
Tidak baik	1.50-2.50
Sedang	2.50-3.50
Baik	3.50-4.50
Sangat baik	4.50-5.00

Skala ini untuk menentukan garis Kontinum

3.5.1 Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian dapat diharapkan kuesioner yang digunakan dapat berfungsi sebagai alat pengukur data yang akurat dan dapat dipercaya.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk (*Construct Validity*). Validitas konstruk merupakan yang terluas cakupannya dibanding dengan validitas lainnya, karena melibatkan banyak prosedur termasuk validitas isi dan validitas kriteria. Uji validitas digunakan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut :

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

Dimana:

- r_{xy} = koefisien korelasi suatu butir/item
- N = jumlah subyek
- X = skor suatu butir/item
- Y = skor total

Untuk menentukan suatu item layak digunakan atau tidak, maka batasan

nilai minimal korelasi 0,30 digunakan. Menurut Azwar dalam Fransiska Austina (2014:72) dalam fransiska agustina semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Jadi item yang memiliki nilai koefisien korelasi dibawah 0,30 dianggap tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012), bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitas digunakan metode (split half) item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap, kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Reliabilitas sering juga disebut uji konsistensi hasil pengukuran. Suatu alat ukur dinyatakan reliabel/andal jika data dari hasil pengukuran konsisten. Sebelum uji reliabilitas terlebih dahulu dicari korelasinya dengan menggunakan rumusan sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum AB - (\sum A)(\sum B)}{(n \sum A^2 - \sum A^2) (n \sum B^2 - \sum B^2)}$$

Dimana: r = Koefisien korelasi person

n = Jumlah responden

A = Skor item ganjil

B = Skor item genap

Setelah diketahui nilai korelasinya maka hasil dari korelasi tersebut dimasukkan dalam rumus *Split Half*. Adapun rumusnya adalah :

$$R_b = \frac{r}{\sqrt{2}}$$

Dimana: r = koefisien korelasi

R_b = Korelasi Product Moment antara belahan pertama dan kedua

Setelah dapat nilai reliabilitas (r_{hitung}) maka nilai tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut.

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh 2 variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara 2 variabel bebas atau lebih dengan variabel terikat. Rumus untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan rumus Sugiyono (2013:277).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

Y = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

A = harga Y bila $X = 0$ (konstanta persamaan regresi)

$b_1 \dots$ = angka arah koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

x_1 = subjek pada variabel independen dengan nilai tertentu

e = *error term*

Nilai koefisien regresi sangat menentukan sebagai dasar analisis, mengingat penelitian ini bersifat *fundamental method*. Hal ini berarti jika nilai koefisien positif (+) maka dapat dikatakan terjadi pengaruh positif antara variabel independen dengan variabel dependen. Demikian pula sebaliknya bila koefisien negatif (-) maka terjadi pengaruh negatif antara variabel independen dengan variabel dependen

3.5.4 Analisis Korelasi Berganda

Korelasi Berganda adalah suatu korelasi yang bermaksud untuk melihat hubungan antara 3 atau lebih variabel (dua atau lebih variabel dependent dan satu variabel independent). Korelasi berganda berkaitan dengan interkolasi variabel variabel independen sebagaimana korelasi mereka dengan variabel dependen. Selain itu menurut Riduwan (2012:238) korelasi ganda adalah suatu nilai yang memberika kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama sama dengan variabel lain.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas (X) secara keseluruhan dengan variabel tidak bebas (Y). Rumus Korelasi ganda adalah:

$$R_{xy} = \sqrt{\frac{JK_{regresi}}{JK_{total}}}$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

$JK(\text{reg})$ = Jumlah kuadrat

$JK(\text{total})$ = Jumlah kuadrat total dikorelasikan

Banyaknya korelasi $-1 \leq r \leq 1$ yaitu dengan ketentuan untuk r adalah sebagai berikut:

$r = -1$, berarti terdapat hubungan linear negatif antara X dan Y

$r = 0$, berarti tidak terdapat hubungan linear antara X dan Y

$r = 1$, berarti terdapat hubungan linear positif antara X dan Y

Adapun untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan atau korelasi, maka dapat digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012) sebagai berikut :

Tabel 3.7
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Internal Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200– 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013:190)

3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2006). Jika koefisien determinasi (R^2) bernilai nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan jika

koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 3.8
Taksiran Besarnya Koefisien Determinasi

Internal Koefisien	Tingkat Pengaruh
0% - 19,9%	Sangat rendah
20% - 39,9%	Rendah
40% - 59,9%	Sedang
60% - 79%	Kuat
80% - 100%	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013:190)

3.6 Pengujian Hipotesis

Harga koefisien korelasi yang di dapat sebelumnya dilaksanakan pengambilan keputusan perlu di uji terlebih dahulu. Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X_1), Kompetensi Karyawan (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), yang berarti menentukan apakah hipotesis diterima atau di tolak. Untuk itu maka pengujian ini menggunakan hipotesis secara simultan (keseluruhan) dan parsial (individu) per variabel bebas yang diteliti sesuai dengan hipotesis penelitian dalam bab II.

A. Pengujian Secara Simultan (Keseluruhan)

1. Uji hipotesis nol (H_0) dan pengujian Hipotesis alternative (H_a) :

$H_0 : p = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X_1), Kompetensi Karyawan (X_2), terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

$H_a : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X1), Kompetensi Karyawan (X2), terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

2. Menentukan taraf nyata (taraf nyata yang di pakai yaitu $\alpha = 0,05$)
3. Kriteria pengambilan keputusan

Untuk pengujian hipotesis tersebut di atas digunakan stastistik uji yaitu :

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

Dimana :

JK_{residu} = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah anggota sampel

Dk = Derajat kebebasan (n-k-1)

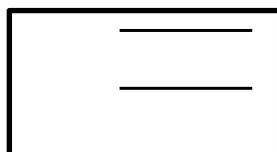
Maka akan di peroleh distribusi F dengan pembilang (K) dan dk penyebut (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_0 diterima (signifikan).

Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_0 ditolak (tidak signifikan).

B. Uji Hipotesis parsial

Hipotesis parsial untuk membuktikan sejauh mana pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas kerja karyawan, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis secara parsial dijelaskan ke dalam bentuk rumus statistik sebagai berikut :



Dimana :

n = Jumlah Sampel

r = Nilai korelasi parsial

Selanjutnya hasil hipotesis t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Tidak signifikan)

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Signifikan)

Apabila pengujian telah dilakukan, maka hasil pengujian tersebut menggunakan rumus uji t dengan taraf signifikan 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan hipotesis penelitian dan hipotesis statistik sebagai berikut :

a. Hipotesis Pertama

$H_{01} : b_{01} = 0$ Tidak terdapat pengaruh Pemberdayaan SDM (X_1) terhadap Produktivitas (Y)

$H_{a1} : b_{a1} \neq 0$ Terdapat pengaruh Pemberdayaan SDM (X_1) terhadap Produktivitas (Y)

b. Hipotesis Kedua

$H_{02} : b_{02} = 0$ Tidak terdapat pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Produktivitas(Y)

$H_{a2} : b_{a2} \neq 0$ Terdapat pengaruh Pemberdayaan SDM (X_1) terhadap Produktivitas (Y)

3.7 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT Kereta Api Indonesia (persero) Daerah Operasi II Bandung, Jalan Stasiun Selatan No. 25 Bandung.

3.8 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variable Pemberdayaan, Kompetensi dan Produktivitas kerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasional variabel. Semua pernyataan kuesioner berjumlah 15 yang terdiri dari, Variabel Pemberdayaan(X1), Variabel Kompetensi(X2), Produktivitas kerja karyawan(Y). Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana jawabannya dibatasi atau sudah di tentukan oleh penulis.