

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Pada penelitian ini objek yang diteliti adalah pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan subjek penelitiannya adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

##### **3.1.1 Sejarah Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya**

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Tasikmalaya, telah mengantarkan Pemerintah Kota Administratif Tasikmalaya melewati pintu gerbang Daerah Otonomi Kota Tasikmalaya untuk menjadi daerah yang mempunyai kewenangan untuk mengatur rumah tangga sendiri. Berdasarkan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 14 Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, maka perlu membentuk Peraturan Walikota tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 5 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Pemerintah Kota Tasikmalaya (Lembaran Daerah Kota Tasikmalaya Tahun 2016 Nomor 178), Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mempunyai tugas pokok membantu Walikota melaksanakan

sebagian urusan Pemerintahan Daerah dan tugas pembantuan di Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

### **3.1.2 Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya**

#### **A. Visi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya**

##### **"Kota Tasikmalaya yang Religius, Maju dan Madani"**

Visi tersebut mengandung makna:

1. Religius adalah kondisi, sikap, perilaku masyarakat Kota Tasikmalaya yang mempunyai kedalaman penghayatan, pengalaman keagamaan dan keyakinannya terhadap Tuhan yang diwujudkan dengan mematuhi segala larangan-Nya dengan keikhlasan hati dan dengan setulus jiwa raga serta memperhatikan tata nilai dan norma serta kearifan lokal
2. Maju adalah kondisi, sikap dan perilaku masyarakat Kota Tasikmalaya yang kreatif, produktif, inovatif dan berdaya saing, disiplin, berpendidikan tinggi, sehat lahir dan batin, dapat menjaga tatanan sosial masyarakat dengan toleran, bergotong royong, rasional, arif, adaptif dan responsif terhadap dinamika perubahan serta ditunjang oleh infrastruktur dasar perkotaan yang memadai, nyaman, bersih, dan berwawasan lingkungan.
3. Madani adalah kondisi, sikap dan perilaku masyarakat Kota Tasikmalaya yang sejahtera, maju, beradab dalam membangun, menjalani dan memaknai kehidupannya, menjunjung tinggi etika dan moralitas, taat hukum dan demokratis.

## B. Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya

1. Mewujudkan tata nilai kehidupan masyarakat yang religius dan berkearifan lokal.
2. Memantapkan infrastruktur dasar perkotaan guna mendorong pertumbuhan dan pemerataan pembangunan yang berwawasan lingkungan.
3. Mengurangi tingkat kemiskinan dan meningkatkan daya beli masyarakat.
4. Memenuhi kebutuhan pelayanan dasar masyarakat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
5. Meningkatkan tata kelola pemerintah yang baik dan bersih.

### 3.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya



Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya (2023)

**Gambar 3. 1**  
**Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang**  
**Kota Tasikmalaya**

## 3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya yaitu dengan menggunakan metode survey.

Metode penelitian survey ialah metode penelitian kuantitatif yang dipakai untuk memperoleh data pada masa lampau atau saat ini tentang pendapat, keyakinan, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologi dan psikologi dari sampel yang diambil dari populasi tertentu (Sugiyono, 2017: 38). Teknik pengumpulan data dengan pengamatan seperti wawancara dan kuesioner.

### 3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Agar Penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami unsur-unsur yang menjadi dasar dalam suatu penelitian, yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas atau independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik pengaruh positif ataupun pengaruh negatif, variabel independen merupakan representasi dari fenomena yang digunakan untuk menjelaskan atau memprediksi variabel dependen (Wijayanti et.al., 2021: 37-38). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ).

## 2. Variabel Tak bebas (*Dependent Variable*)

Variabel dependen dapat disebut juga sebagai variabel terikat, endogen atau konsekuen, variabel ini adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti atau menjadi perhatian utama dalam sebuah penelitian (Wijayanti et.al., 2021: 37). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y).

**Tabel 3. 3**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	Operasionalisasi (2)	(3)	(4)	(5)
Pengalaman Kerja (X <sub>1</sub> )	Pengalaman kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan dalam kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit pada pegawai dinas pekerjaan umum dan tata ruang kota Tasikmalaya	1. Lama Waktu/Masa Kerja  2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki  3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	- Masa kerja yang dimiliki  - Melaksanakan pekerjaan dengan baik  - Kemampuan memahami informasi dan keterampilan dalam melaksanakan tugas  - Tingkat penguasaan dalam pelaksanaan teknik pekerjaan  - Penguasaan akan peralatan yang digunakan	O R D I N A L
Kemampuan Kerja (X <sub>2</sub> )	Kemampuan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting agar karyawan dapat bekerja sebaik dan seoptimal mungkin dilihat dari faktor-faktor seperti	1. Pengetahuan  2. Pelatihan	- Pengetahuan mengenai pekerjaan  - Pemahaman tugas dalam pekerjaan  - Pendidikan yang didapatkan	O R D I

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	pengetahuan dan keterampilannya sehingga bisa menghasilkan kinerja yang baik bagi dinas pekerjaan umum dan tata ruang kota Tasikmalaya sesuai kapasitasnya.	3. Kesanggupan Kerja	- Pemahaman materi pelatihan  - Penyelesaian tugas pekerjaan  - Kesanggupan menghadapi resiko kerja	N A L
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan keberhasilan seorang pegawai bagian sumber daya air dinas pekerjaan umum dan tata ruang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan pada periode sesuai target yang telah ditentukan sebelumnya dan atas dasar tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Tujuan  2. Standar  3. Umpan Balik  4. Alat atau Sarana  5. Motif  6. Peluang	Tercapainya target pekerjaan yang diberikan  Pekerjaan selesai sesuai dengan standar yang ditetapkan institusi  Hasil kerja atas tanggung jawab yang diberikan  - Fasilitas penunjang pekerjaan  - Kelengkapan peralatan  Faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja  Memanfaatkan kesempatan yang diberikan	O R D I N A L

### 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

“Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau fakta-fakta yang ada di lapangan” (Ramdhan, 2021: 14). Adapun prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

### 1. Wawancara (Interview)

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data. Pelaksanaanya dapat dilakukan secara langsung dan tidak langsung dengan memberikan daftar pertanyaan yang akan diisi. Wawancara ditunjukkan kepada HRD Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya. Teknik wawancara dilakukan secara tidak terstruktur (Unstructured Interview). “Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya” (Sugiyono, 2017: 197). Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

### 2. Kuesioner

“Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” (Sugiyono, 2017: 199). Peneliti menggunakan kuesioner atau angket yang terdiri atas beberapa pertanyaan tentang pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kinerja pegawai.

### 3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen baik tertulis, gambar maupun elektronik.

### **3.2.2.1 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpulan data (Sugiyono, 2017: 32). Data primer dalam penelitian ini berhubungan dengan pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh secara langsung melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya.

#### **2. Data Sekunder**

“Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen” (Sugiyono, 2017: 33). Dalam penelitian ini data yang telah disajikan oleh objek penelitian dalam bentuk dokumen, buku-buku, jurnal dan hasil penelitian terdahulu untuk melengkapi data primer yang relevan.

### **3.2.2.2 Populasi Sasaran**

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2017: 148).

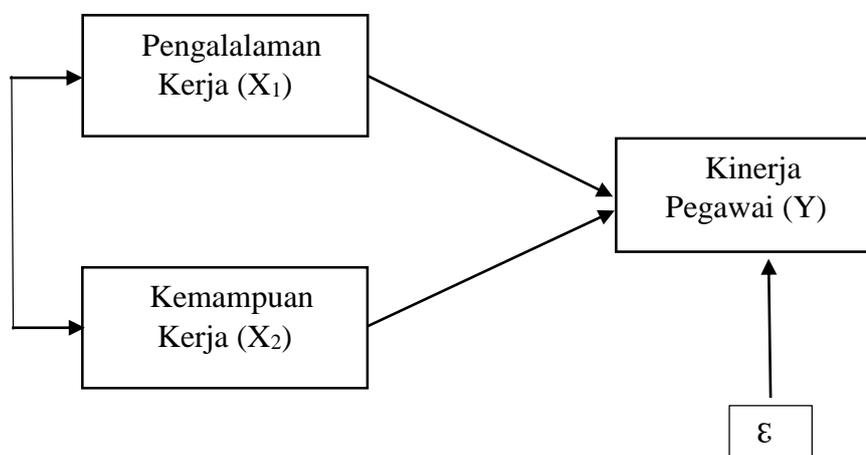
Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya berjumlah 161 orang pegawai.

### 3.2.2.3 Penentuan Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (Sugiyono, 2017: 149).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019). Kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini untuk dijadikan sampel yaitu pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya. Ukuran sampel pada penelitian ini berjumlah 83 orang pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya.

### 3.2.3 Model Penelitian



**Gambar 3. 2**  
**Model Penelitian**

### 3.2.4 Teknik Analisis Data

“Teknik analisis data merupakan metode dalam memproses data menjadi informasi” (Ramdhan, 2021: 14). Data yang diperoleh dalam penelitian ini,

selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **3.2.4.1 Uji Instrumen**

##### **1. Uji Validitas**

Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017: 125). Uji validitas dapat dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pertanyaan melalui total skor. Adapun valid tidaknya suatu pertanyaan dapat ditentukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{table}$ , maka butir pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap total skor dan dapat dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{table}$ , maka butir pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap total skor dan dapat dinyatakan tidak valid. Untuk mempermudah perhitungan, uji validitas ini akan menggunakan program SPSS Versi 29.

##### **2. Uji Reliabilitas**

“Uji reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama” (Sugiyono, 2017: 130). Uji reabilitas bertujuan untuk mengukur gejala-gejala yang sama dan hasil pengukuran itu reliable.

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan reliable.

- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  table, maka pernyataan tidak reliable (gugur) Untuk mempermudah perhitungan, uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS for Windows versi 29.

### 3.2.4.2 Analisis Deskriptif

Teknik analisis data secara deskriptif merupakan teknik analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan seadanya tanpa ada maksud membuat generalisasi dari hasil penelitian (Suprpto, 2020: 105). Yang termasuk dalam teknik analisis data statistik deskriptif diantaranya seperti penyajian data ke dalam bentuk table, persentase, frekuensi, diagram, grafik, mean, modus dan lain-lain.

Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala Likert untuk jenis pernyataan tertutup berskala normal. “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena atau gejala sosial yang terjadi, hal ini secara spesifik telah ditetapkan oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian” (Sugiyono, 2017: 168).

**Tabel 3. 4**  
**Formasi Nilai, Notasi & Pre Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban**  
**Untuk Pertanyaan Positif**

<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Notasi</b>	<b>Prediksi</b>
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

**Tabel 3. 5**  
**Formasi Nilai, Notasi & Pre Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban**  
**Untuk Pertanyaan Negatif**

Nilai	Keterangan	Notasi	Prediksi
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
2	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
4	Tidak Setuju	TS	Rendah
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skor menggunakan rumus sebagai berikut.

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawaban/frekuensi

N = Jumlah responden

Setelah diketahui jumlah dari nilai keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut.

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

### 3.2.4.3 Metode Successive Interval

Hasil yang diperoleh dari jawaban kuesioner dengan menggunakan skala likert adalah data ordinal. Agar data dapat dianalisis secara statistik maka data tersebut harus diubah menjadi data interval. “*Method of Successive Interval (MSI)* adalah metode penskalaan inti menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval” (Sedarmayanti & Hidayat, 2016: 55).

Langkah-langkah untuk merubah jenis data ordinal ke data interval melalui *Method of Successive Interval* (MSI) (Muhidin & Maman, 2017: 28) antara lain:

1. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden.
3. Jumlahkan proporsi secara berurutan sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden.
4. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden.
5. Menghitung nilai skala untuk setiap nilai z dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Kepadatan Batas Bawah} - \text{Kepadatan Batas Atas}}{\text{Daerah Bawah Atas} - \text{Daerah Dibawah Atas Dibawah}}$$

6. Melakukan transformasi nilai skala dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus:  $Y = S_{vi} + [S_{vmin}]$

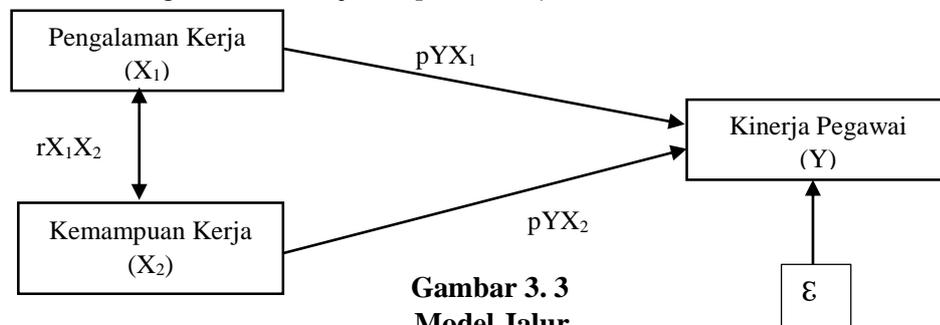
#### **3.2.4.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*), analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama.

Analisis jalur adalah saran yang dapat membantu peneliti, dengan menggunakan data kuantitatif yang bersifat korelasional untuk menjelaskan proses yang bersifat kausal (Turyadi, 2019: 186). Tujuan dilakukan analisis jalur ini adalah untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainya sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini penulis ingin menganalisis dan memastikan apakah ada pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

Sebelum menggunakan analisis jalur harus menyusun model hubungan antar variabel yang dalam hal tersebut diagram jalur yang sederhana dan diagram jalur yang lebih kompleks. Adapun formula dalam analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Membuat diagram analisis jalur (*path analysis*)



**Gambar 3. 3**  
**Model Jalur**

Keterangan:

- $X_1$  = Pengalaman Kerja
- $X_2$  = Kemampuan Kerja
- $Y$  = Kinerja Pegawai

- $\varepsilon$  = Faktor lain yang tidak diteliti
- $r_{X_1X_2}$  = Korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$
- $p_{YX_1}$  = Koefisien jalur variabel  $X_1$  terhadap  $Y$
- $p_{YX_2}$  = Koefisien jalur variabel  $X_2$  terhadap  $Y$

## 2. Menghitung koefisien korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel  $X_1$  dengan  $Y$ ,  $X_2$  dengan  $Y$ , serta  $X_1$  dan  $X_2$ ,  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

## 3. Menghitung koefisien jalur antar variabel

Untuk mengetahui koefisien jalur antar variabel digunakan hasil output dari program SPSS yang ditunjukkan oleh tabel *coefficients*, dinuatakan oleh standar *standardized coefficients* atau dikenal dengan nilai Beta ( $\beta$ ).

## 4. Menghitung faktor residu

Koefisien residu ( $\varepsilon$ ) dihitung berdasarkan *output* model *summary* pada program SPSS.

**Tabel 3. 6**  
**Pengaruh langsung dan tidak langsung  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$**

No	Nama Variabel	Formula
<b>1.</b>	<b>Pengalaman Kerja (<math>X_1</math>)</b>	
	a. Pengaruh Langsung $X_1$ terhadap $Y$	$(p_{YX_1})$ $(p_{YX_1})$
	b. Pengaruh tidak langsung $X_1$ melalui $X_2$	$(p_{YX_1})$ $(r_{X_1X_2})$ $(p_{YX_2})$
	<b>Pengaruh <math>X_1</math> total terhadap <math>Y</math></b>	<b>a + b..... (1)</b>
<b>2.</b>	<b>Kemampuan Kerja (<math>X_2</math>)</b>	
	c. Pengaruh langsung	$(p_{YX_2})$ $(p_{YX_2})$
	d. Pengaruh tidak langsung	$(p_{YX_2})$ $(r_{X_1X_2})$ $(p_{YX_1})$
	<b>Pengaruh <math>X_2</math> total terhadap <math>Y</math></b>	<b>c + d ..... (2)</b>
	<b>Total pengaruh <math>X_1, X_2</math> terhadap <math>Y</math></b>	<b>(1) + (2) = kd</b>
	<b>Pengaruh lain yang tidak diteliti</b>	<b>1 - kd = knd</b>