

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Kegiatan penelitian ini didasarkan secara ilmiah, dimana terdapat dua langkah dalam penulisan. Sugiyono (2017:2) menyatakan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada penulis tentang bagaimana penelitian ini dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Berikut pengertian metode deskriptif dan verifikatif menurut Sugiyono (2017:11) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain sehingga menghasilkan kesimpulan. Penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan peneliti akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Metode deskriptif yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.

2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.
3. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.

Metode penelitian verifikatif yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji seberapa besar pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penulisan yang diambil yaitu pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian, masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2017:38-39) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel tersebut berupa variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbul-

nya variabel dependen (terikat).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan profesionalisme (X_3) sebagai variabel independen dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Maka definisi dari setiap variabel adalah sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi (X_1)

Menurut Edison (2016:119) pengertian budaya organisasi adalah sebagai berikut:

“Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.”

b. Disiplin Kerja (X_2)

Menurut Bejo Siswanto (2012:291) pengertian disiplin kerja adalah:

“Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

c. Profesionalisme (X_3)

Menurut Sedarmayanti dalam Fitri Wirjayanti (2014:78) profesionalisme adalah:

“Pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas dan efisiensi serta bertanggung jawab.”

Dalam penulisan ini, yang merupakan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Menurut Irham Fahmi (2013:126) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah:

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penulisan

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian ke dalam konsep dimensi dan indikator yang akan menjadi bahan penyusunan instrumen kuesioner Tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian.

Sesuai dengan judul penelitian yaitu pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian, maka terdapat 4 (empat) variabel yang dapat peneliti gunakan untuk menetapkan variabel, kemudian dikembangkan menjadi indikator-indikator lalu dikembangkan lagi menjadi item-item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel Penulisan/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Budaya Organisasi (X1) “Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan	1. Kesadaran diri	a. Kepuasan terhadap pekerjaan	a. Tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya	Ordinal	1
		b. Mengembangkan diri	b. Usaha pegawai	Ordinal	2

Variabel Penulisan/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<p>meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.”</p> <p>Edison (2014:289)</p>		dan kemampuan	untuk mengembangkan diri dan kemampuannya		
		c. Menaati peraturan	c. Tingkat ketaatan pegawai dalam menaati aturan yang ada	Ordinal	3
	2. Keagresifan	a. Memiliki inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan	a. Tingkat keseringan pegawai melakukan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya	Ordinal	4
		b. Menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik	b. Usaha pegawai dalam menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik	Ordinal	5
	3. Kepribadian	a. Saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan	a. Tingkat saling menghormati dan memberikan salam pada saat berjumpa	Ordinal	6
		b. Saling membantu	b. Sikap saling membantu antara pegawai	Ordinal	7
		c. Saling menghargai perbedaan pendapat	c. Sikap menghargai perbedaan antara pegawai	Ordinal	8
	4. Performa	a. Mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan	a. Tingkat mengutamakan kualitas dalam	Ordinal	9

Variabel Penulisan/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		an pekerjaannya	menyelesaikan pekerjaannya		
		b. Berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna	b. Tingkat berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna	Ordinal	10
		c. Berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien	c. Usaha pegawai dalam bekerja secara efektif dan efisien	Ordinal	11
	5. Orientasi tim	a. Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan	a. Seberapa sering pegawai melakukan diskusi dalam menyelesaikan tugas bersama	Ordinal	12
		b. Penyelesaian masalah yang baik	b. Tingkat penyelesaian masalah dengan baik	Ordinal	13
	Disiplin Kerja (X2) “Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”	1. Frekuensi Kehadiran	a. Absensi	a. Tingkat kehadiran pegawai	Ordinal
b. Tepat waktu			b. Ketepatan waktu dalam masuk kerja	Ordinal	15
2. Tingkat kewaspadaan		a. Ketelitian	a. Ketelitian dalam menjalankan pekerjaan	Ordinal	16
		b. Perhitungan	b. Tingkat mengurangi risiko dalam menjalankan pekerjaan	Ordinal	17
3. Ketaatan pada standar kerja		a. Menaati aturan dan pedoman kerja	a. Tingkat ketaatan pegawai terhadap aturan dan pedoman kerja	Ordinal	18

Variabel Penulisan/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Bejo Siswanto (2012:291)		b. Tanggung jawab	b. Pegawai menanggung beban kerja	Ordinal	19
	4. Ketaatan pada peraturan kerja	a. Kepatuhan	a. Usaha pegawai dalam melaksanakan kan tata tertib perusahaan dengan patuh	Ordinal	20
		b. Kelancaran	b. Usaha pegawai dalam melaksanakan kan pekerjaan dengan lancar sesuai peraturan	Ordinal	21
	5. Etika kerja	a. Suasana harmonis	a. Keserasian dengan pegawai lain dalam menjalankan pekerjaan bersama	Ordinal	22
		b. Saling menghargai	b. Sikap menghormati antar pegawai	Ordinal	23
	Profesionalisme (X3) “Pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas dan efisiensi serta bertanggung jawab.”	1. Kompetensi	a. Keterampilan	a. Tingkat kemampuan dalam melaksanakan tugas	Ordinal
b. Pengetahuan			b. Tingkat pengetahuan dan wawasan yang dimiliki	Ordinal	25
2. Efektivitas		a. Kuantitas Kerja	a. Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan pegawai	Ordinal	26
		b. Kualitas Kerja	b. Usaha pegawai mengutamakan kualitas pekerjaannya	Ordinal	27
		c. Waktu	c. Tingkat efektivitas waktu yang	Ordinal	28
Sedarmayanti dalam Fitri					

Variabel Penulisan/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Wirjayanti (2014:78)			digunakan pegawai		
	3. Efisiensi	a. Biaya	a. Tingkat efisiensi terhadap biaya	Ordinal	29
		b. Waktu	b. Kemampuan pegawai dalam mengelola waktu	Ordinal	30
	4. Tanggung jawab	a. Menyelesaikan tugas dengan baik	a. Usaha pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan baik	Ordinal	31
		b. Tepat waktu	b. Usaha pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu	Ordinal	32
		c. Berani dan ikhlas memikul resiko	c. Tingkat keberanian dan ikhlas memikul resiko	Ordinal	33
	Kinerja Pegawai (Y) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”	1. Kuantitas kerja	a. Kecepatan	a. Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal
b. Target kerja			b. Tingkat kemampuan mengerjakan tugas sesuai target	Ordinal	35
2. Kualitas kerja		a. Kerapihan	a. Tingkat kerapihan mengerjakan tugas	Ordinal	36
		b. Ketelitian	b. Tingkat ketelitian mengerjakan tugas	Ordinal	37

Variabel Penulisan/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Irham Fahmi (2013:126)		c. Kesesuaian	c. Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan perintah	Ordinal	38
	3. Kerja sama	a. Jalinan kerja sama	a. Tingkat menjalin kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja	Ordinal	39
		b. Kekompakan	b. Tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya	Ordinal	40
	4. Tanggung jawab	a. Hasil kerja	a. Sikap tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan	Ordinal	41
		b. Mengambil keputusan	b. Sikap tanggung jawab pegawai terhadap keputusan yang sudah diambil	Ordinal	42
	5. Inisiatif	a. Kemauan	a. Tingkat kemampuan untuk memiliki inisiatif pribadi	Ordinal	43
		b. Kemandirian	b. Tingkat kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	44

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan objek yang diteliti dan dapat membantu

peneliti dalam melakukan pengolahan data untuk memecahkan suatu masalah penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang di dalamnya ada bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel.

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari subjek penulisan yang akan diteliti. Subjek tersebut dapat berupa sejumlah nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan tertentu.

Menurut Sugiyono (2017:80) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau sekedar objek itu.

Populasi penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah pegawai di Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian yang terdiri atas 34 (tiga puluh empat) pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi, atau sampel merupakan sebagian subjek yang diambil dari keseluruhan subjek penelitian atau populasi. Jumlah dari sebagian inilah yang akan dijadikan sebagai fokus penulisan. Tentu saja jumlah sebagian yang diambil tersebut harus mewakili seluruh jumlah subjek penulisan

atau populasi.

Menurut Sugiyono (2017:81), mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulan yang dilakukan untuk populasi. Oleh karena itu untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Dari populasi yang terdiri dari 34 orang pegawai, peneliti mengambil semua sampel dari populasi tersebut.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik *sampling* pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu Probability Sampling dan *Non-probability Sampling*. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Non-probability Sampling*, sedangkan sampel yang digunakan adalah *Sampling Jenuh*.

Menurut Sugiyono (2017:84) yang dimaksud dengan teknik *Non-probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif sedikit, kurang dari 100.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk mem-

peroleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Sugiyono (2017:137) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teknik Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Teknik penelitian lapangan merupakan data yang diperoleh secara langsung pada objek penelitian yang sedang dilakukan penelitian dengan cara melakukan wawancara, penyebaran kuesioner, dan observasi.

- a. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
- b. Observasi, sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner.
- c. Wawancara, digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Teknik Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik penelitian kepustakaan merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, data ini didapat dari beberapa pihak yang memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, buku-buku, jurnal-jurnal, literatur, artikel, serta situs di internet.

- a. Studi Kepustakaan (*Library Research*), yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku dan mengkaji literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan pencarian data melalui internet.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Instrumen penelitian yang lazim digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar pertanyaan atau pernyataan kuesioner yang diberikan kepada masing-masing responden yang menjadi sampel dari populasi dalam penelitian. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, untuk menguji keabsahan tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas (*test of validity*) dan uji reliabilitas (*test of reliability*).

3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:125). Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item positif dan besarnya 0.3 atau diatas 0.3 (> 0.3) maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0.3 (< 0.3) maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan harus diperbaiki (Sugiyono, 2017:134).

Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus *pearson product moment* sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r_{xy} : Koefesien r *product moment*
- r : Koefesien validitas item yang dicari
- x : Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item
- y : Skor total instrumen
- n : Jumlah responden dalam uji instrumen
- $\sum x$: Jumlah hasil pengamatan variabel X
- $\sum y$: Jumlah hasil pengamatan variabel Y
- $\sum xy$: Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y
- $\sum x^2$: Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
- $\sum y^2$: Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan yang dapat dilihat dari *Corrected item-Total*

Correlation masing-masing butir pernyataan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* > 0.3 .

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pernyataan-pernyataan yang sudah memenuhi uji validitas. Dan apabila tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk di uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu. Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *split-half method* (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pernyataan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus spearman brown, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut:

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokan dalam kelompok I dan II.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor

total untuk kelompok I dan II.

3. Korelasi skor kelompok I dan kelompok II dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma AB - (\Sigma A\Sigma B)}{\sqrt{[n\Sigma A^2 - (\Sigma A)^2] [n(\Sigma B^2) - (\Sigma B)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Korelasi *Pearson Product Moment*

A : Variabel nomor ganjil

B : Variabel nomor genap

ΣA : Jumlah total skor belahan ganjil

ΣB : Jumlah total skor belahan genap

ΣA^2 : Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

ΣB^2 : Jumlah kuadran total skor belahan genap

ΣAB : Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r = \frac{2r.b}{1 + rb}$$

Keterangan:

r : Nilai reliabilitas

rb : Korelasi *pearson product moment* antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0.7

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (rb_{hitung}), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputu-

sannya:

- a. Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
- b. Bila $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6 Uji MSI (Method of Successive Interval)

Data yang didapat dari kuesioner merupakan ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan menjadi skala interval melalui "*Method of Successive Interval*".

Menurut Umi Narimawati, dkk (2013:47) langkah untuk transformasi data:

1. Ambil data ordinal hasil kuesioner.
2. Untuk setiap pernyataan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
3. Menghitung nilai z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah bawah kurva normal.
4. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan nilai z pada rumus distribusi normal.

5. Menghitung nilai skala menggunakan rumus *Method of Succesive Interval*:

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

Keterangan :

<i>SV (Scala Value)</i>	: rata-rata interval
<i>Density at lower limit</i>	: kepaduan batas bawah
<i>Density at upper limit</i>	: kepaduan batas atas
<i>Area under upper limit</i>	: daerah dibawah batas atas
<i>Area under lower limit</i>	: daerah dibawah batas bawah

3.7 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan. Analisis data dalam bentuk statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan presentase. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya suatu hubungan antar variabel melalui analisis kolerasi, melakukan prediksi, dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi (Sugiyono. 2017:148). Kebenaran hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan pendapat yang telah di paparkan dapat disimpulkan analisis data digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X_1) = Budaya Organisasi, (X_2) = Disiplin Kerja dan (X_3) = Profesionalisme terhadap variabel dependen (Y) = Kinerja Pegawai.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dimana variabel X_1 (Budaya Organisasi), variabel X_2 (Disiplin Kerja) dan (X_3) (Profesionalisme), dan variabel Y (Kinerja Pegawai), setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda.

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban Skala *Likert*

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2017:160)

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrumen pada kuesioner. Bobot nilai ini agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Analisis ini juga menggambarkan jawaban responden dari kuesioner yang diajukan. Pada bagian ini penyusun akan menganalisa data tersebut satu persatu yang didasarkan pada

jawaban responden yang dihimpun berdasarkan koesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independent dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudia disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Mendeskripsikan data dari setiap variabel peneltian dilakuka dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan skor variabel penelitian. Menetapkan skor rata-rata maka jumlah kuesioner dibagi jumlah pertanyaan dikalikan jumlah responden. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya :

$$\sum p = \frac{\sum \text{jawaban kuesioner}}{\sum \text{pertanyaan} \times \sum \text{responden}} = \text{skor rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut dimasukan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden yang akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikatergorikan pada rentang skor sebagai berikut ini :

$$NJI(\text{Nilai Jenjang Interval}) = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria jawaban}}$$

Dimana:

$$\text{Nilai tertinggi} = 5$$

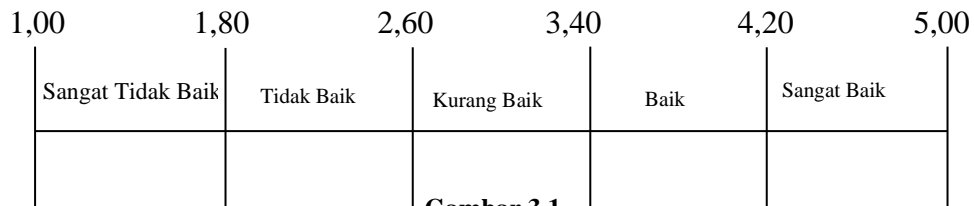
$$\text{Nilai terendah} = 1$$

$$NJI(\text{nilai jenjang interval}) = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Maka dapat ditentukan kategori skala sebagai berikut:

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 - 1,80 : Sangat Tidak Baik

2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 - 2,60 : Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 - 3,40 : Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat Baik



Gambar 3.1

Garis Kontinum

3.7.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2017:53) analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori, dan penelitian akan menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut:

3.7.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yaitu alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada atau tidak adanya hubungan). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen antar variabel X_1 (Budaya Organisasi), X_2 (Disiplin Kerja) dan X_3 (Profesionalisme) terhadap Y (Kinerja Pegawai).

Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Variabel Bebas (Budaya Organisasi)

X₂ = Variabel Bebas (Disiplin Kerja)

X₃ = Variabel Bebas (Profesionalisme)

b₁ = Besaran koefisien regresi dari variabel X₁

b₂ = Besaran koefisien regresi dari variabel X₂

b₃ = Besaran koefisien regresi dari variabel X₃

e = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai selain Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Profesionalisme

3.7.2.2 Analisis Kolerasi Berganda

Analisis kolerasi berganda merupakan analisi yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Keeratan hubungan dapat dinyatakan dengan istilah Koefisien Korelasi. Koefisien korelasi merupakan besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dalam bilangan yang disebut dengan koefisien korelasi. Adapun rumus kolerasi berganda sebagai berikut:

$$r = \frac{JK_{regresi}}{\sum Y^2}$$

Dimana:

r = Koefesien kolerasi berganda

JK_{regresi} = Jumlah Kuadrat regresi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total kolerasi

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ sebagai berikut:

Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 , X_3 dan variabel Y .

Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel negatif.

Apabila $r = 0$, artinya terdapat hubungan kolerasi.

Tabel 3.3
Taksiran Besarnya Koefesien Kolerasi

Interval Koefesien	Tingkatan Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Cukup
0,600-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:278)

3.7.2.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya pengaruh X_1 (Budaya Organisasi), X_2 (Disiplin Kerja) dan X_3 (Profesionalisme) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

1. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase X_1 (Budaya Organisasi), X_2 (Disiplin Kerja) dan X_3 (Profesionalisme) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien klerasinya yaitu:

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

Dimana:

Kd = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien ganda

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase X_1 (Budaya Organisasi), X_2 (Disiplin Kerja) dan X_3 (Profesionalisme) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Maka untuk mengetahui seberapa persentase dengan menggunakan rumus koefisien determinasi secara parsial

sebagai berikut:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Dimana:

B = Beta (*nilai standarliezed coefficients*)

Zero Order = Matrik kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat

Maka:

$Kd = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y , lemah

$Kd = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y , Kuat

3.8 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam item atau pertanyaan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai yang sesuai dengan operasionalisasi variabel penelitian. Responden tinggal memilih pada kolom yang sudah disediakan. Responden memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti dengan berpedoman pada skala *Likert*.

3.9 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penulisan di Pusat Survei Geologi, yang berlokasi di Jl. Diponegoro No. 57, Kota Bandung, 40122. Adapun waktu penelitian ini yang dilaksanakan dari tanggal 10 April 2019 sampai dengan Oktober 2019.