

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara atau prosedur yang dipergunakan untuk mempermudah peneliti dalam mendapatkan data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan kepada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional dapat diartikan bahwa kegiatan penelitian dilakukan dengan cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara yang dilakukan dapat diamati oleh manusia sedangkan sistematis berarti proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan berbagai langkah yang logis.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:11) metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain sehingga menghasilkan kesimpulan-kesimpulan. Penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian 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 menguji:

1. Bagaimana Kualitas Sumber Daya Manusia pada Dinas Sosial Kota Tasikmalaya
2. Bagaimana Profesionalisme kerja pada Dinas Sosial Kota Tasikmalaya
3. Bagaimana Komitmen pada Dinas Sosial Kota Tasikmalaya
4. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Tasikmalaya

Metode penelitian verifikatif yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Tasikmalaya, baik secara parsial maupun simultan.

3.2 Devinisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi variabel dan operasionalisasi variabel penelitian ialah variabel-variabel yang harus didefinisikan dengan jelas agar tidak terjadi pengertian yang berarti ganda. Devinisi variabel juga menjadi batasan sejauh mana variabel penelitian dapat dipahami oleh peneliti. Untuk melakukan pengolahan data, diperlukan unsur lain yang berhubungan dengan variabel seperti konsep variabel, sub variabel, indikator, ukuran dan skala yang terdapat didalam masing-masing variabel penelitian.

3.2.1 Devinisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu hal dalam bentuk apapun yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel merupakan

suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017:61). Variabel penelitian dapat dibagi menjadi dua yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Penelitian ini menggunakan variabel bebas (variabel independent) dan variabel terikat (variabel dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Profesionalisme Kerja (X_2), dan Komitmen (X_3). Sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan yang di konotasikan dengan huruf (Y). berikut adalah definisi variabel penelitian:

1. Variabel Independen (X) adalah variabel yang sering disebut dengan variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam Bahasa indonesianya sering disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Berikut adalah definisi dari variabel independent (X) yang penulis gunakan:
 - a. Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1)

Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. M Dawam Raharjo (2017:18)
 - b. Profesionalisme Kerja (X_2)

Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan. Sedarmayanti (dalam Fitri Wirjayanti, 2018:53)

c. Komitmen (X3)

Komitmen dapat diartikan sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi yaitu affective, normative, dan continuance komitmen. Menurut Alle dan Mayer (dalam Wibowo, 2017:169)

2. Variabel Dependent (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Berikut adalah dependen (Y) yang penulis gunakan:

3.2.1. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, (Anwar Prabu Mangkunegara 2017:70).

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk mempermudah peneliti dalam menentukan dimensi, indikator, ukuran dan skala yang digunakan dari setiap variabel penelitian. Kemudian indikator-indikator tersebut dijadikan sebagai item-item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuisioner. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
Kualitas SDM “ Kualitas Sumber Daya Manusia mampu ditetapkan oleh aspek keterampilan atau tenaga fisiknya, namun bisa ditetapkan dengan pendidikan atau pengalaman bahkan kedewasaan sikapnya dan nilai yang sudah dimiliki” M.Dawam Raharjo (2017:18)	1. Pengetahuan	a. Jenjang pendidikan	Tingkat pendidikan dalam bekerja	Ordinal	1
		b. Pengetahuan bahasa	Tingkat penguasaan Bahasa dalam bekerja	Ordinal	2
		c. Kualitas Intelektual	Tingkat kualitas intelektual dalam organisasi	Ordinal	3
	2. Keterampilan	a. Menguasai teknologi	Tingkat penguasaan teknologi dalam organisasi	Ordinal	4
		b. Memahami bidang dalam organisasi	Tingkat pemahaman bidang dalam organisasi	Ordinal	5
	3. Kemampuan	a. Perencanaan Organisasi	Tingkat perencanaan dalam organisasi	Ordinal	6
Profesionalisme "suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan". Sedarmayanti (dalam Fitri Wirjayanti, 2018)	1. Kompetensi	a. Keterampilan	Tingkat keterampilan dalam bekerja	Ordinal	7
		b. Pengetahuan	Tingkat pengetahuan dalam bekerja	Ordinal	8
	2. Efektivitas	a. Kuantitas kerja	Tingkat kualitas yang telah dicapai	Ordinal	9
		b. Kualitas kerja	Tingkat kualitas yang telah dicapai	Ordinal	10
		c. Waktu kerja	Tingkat waktu yang telah dicapai	Ordinal	11

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
	3. Efisiensi	a. Biaya	Tingkat penggunaan biaya	Ordinal	12
		b. Waktu	Tingkat penggunaan waktu dalam bekerja	Ordinal	13
	4. Tanggung jawab	a. Menyelesaikan tugas dengan baik	Tingkat menyelesaikan tugas dengan baik	Ordinal	14
		b. Tepat waktu	Tingkat ketepatan waktu	Ordinal	15
		c. Berani dan ikhlas mengambil resiko	Tingkat keberanian dan keikhlasan dalam mengambil resiko	Ordinal	16
	Komitmen Organisasi “komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi yaitu affective, normative, dan Continuance komitmen” Alle dan Mayer (dalam Wibowo 2017)	1 Komitmen Afektif	a. Keinginan berkarir dalam organisasi	Tingkat keinginan berkarir dalam organisasi	Ordinal
b. Rasa percaya terhadap organisasi			Tingkat percaya terhadap organisasi	Ordinal	18
c. Pengabdian terhadap organisasi			Ordinal Tingkat pengabdian terhadap organisasi	Ordinal	19
2. Komitmen berkelanjutan		a. Kecintaan karyawan kepada organisasi	Tingkat kecintaan karyawan terhadap organisasi	Ordinal	20
		b. Keinginan bertahan dengan pekerjaan	Tingkat keinginan bertahan dengan pekerjaannya	Ordinal	21
		c. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi	Tingkat bersedia mengorbankan kepentingan pribadinya	Ordinal	22

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
		d. Ketertarikan karyawan pada pekerjaan	Tingkat ketertarikan karyawan pada pekerjaan	Ordinal	23
		e. Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini	Tingkat tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini	Ordinal	24
	3. Komitmen normative	a. Kesetiaan terhadap organisasi	Tingkat kesetiaan terhadap organisasi	Ordinal	25
		b. Kebahagiaan dalam bekerja	Tingkat kebahagiaan dalam bekerja	Ordinal	26
		c. Kebanggaan bekerja pada organisasi	Tingkat kebanggaan dalam bekerja	Ordinal	27
Kinerja Karyawan “hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan” Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70)	1. Kuantitas (<i>Quantity</i>)	a. Menghasilkan <i>Output</i>	Tingkat seberapa besar menghasilkan <i>Output</i>	Ordinal	28
		b. Kecepatan	Tingkat kecepatan dalam bekerja	Ordinal	29
	2. Kualitas (<i>Quality</i>)	a. Hasil sesuai standar	Tingkat yang menunjukkan hasil sesuai dengan standar.	Ordinal	30
		b. Ketelitian dalam bekerja	Tingkat yang menunjukkan ketelitian dalam bekerja	Ordinal	31
	3. Tanggung Jawab	a. Menerima pekerjaan	Tingkat kemampuan dalam menerima pekerjaan	Ordinal	32
		b. Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan arahan dan tepat waktu	Tingkat kemampuan dalam melaksanakan sesuai dengan arahan dan waktu yang telah ditentukan	Ordinal	33

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
	4. Kerja sama	a. Menjaga hubungan dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan dalam menjaga hubungan dengan rekan kerja	Ordinal	34
		b. Menjalinkan kerja sama dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	35
	5. Inisiatif	b. Menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah	Tingkat pekerjaan yang dihasilkan tanpa perintah	Ordinal	36
		a. Kemampuan menciptakan ide baru	Tingkat kemampuan menciptakan ide baru	Ordinal	37

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2022

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam melakukan penelitian penentuan populasi dan sampel perlu diperhitungkan sejak awal. Populasi dalam penelitian berlaku sebagai objek penelitian, dengan menentukan populasi maka peneliti dapat melakukan pengolahan data. Populasi tidak terbatas hanya sekedar makhluk hidup saja (manusia atau hewan) namun juga benda alam atau benda mati lainnya. Populasi juga bukan hanya sebatas jumlah objek atau subjek saja namun juga meliputi sifat dan karakteristik. Untuk itu dalam mempermudah penelitian, peneliti menggunakan sampel yaitu bagian dari populasi. Sampel dapat diartikan sebagai wakil dari populasi yang dianggap dapat mewakili populasi karena memiliki

kesamaan sifat dan karakteristik. Pengambilan sampel dapat dilakukan ketika populasi dianggap terlalu luas dan banyak.

3.3.1. Populasi

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang dikategorikan ke dalam objek. Objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono (2017:80).

Penelitian ini berfokus di Kota Tasikmalaya, lebih tepatnya populasi penelitian pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial Kota Tasikmalaya yang jumlah pegawainya 62 karyawan, berikut adalah data tabel populasi pada pegawai di Dinas Sosial Kota Tasikmalaya:

Tabel 3.2
Populasi pada Pegawai Dinas Sosial Kota Tasikmalaya

No.	Bagian	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil	27 orang
2.	Non Pegawai Negeri Sipil	35 orag
Jumlah		62 Orang

Sumber: Dinas Sosial Kota Tasikmalaya (2022)

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019, p. 131) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif (mewakili). Ukuran sampel merupakan

banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Adapun perhitungan sampel menurut Rahmi (2017:6), menjelaskan bahwa “apabila subjek pada populasi kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, tetapi apabila lebih dari 100 orang maka dapat diambil sebagian dari total populasi yang ada”.

Penelitian ini mengambil sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* yakni sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019, p. 139) Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.3.3. Teknik Sampling

Teknik sampling dapat diartikan sebagai pengambilan sampel yang dilakukan untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian. Pada penelitian kali ini, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *non probability*. Teknik *non probability* sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017:82).

Teknik *non probability* sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah insidental sampling yaitu menentukan sampel berdasarkan kebetulan, yang berarti siapa saja yang secara keseluruhan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan cocok menjadi sumber data (Sugiyono, 2017:67).

Dalam penelitian ini Teknik Sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden. Jumlah populasi pegawai Dinas Sosial Kota Tasikmalaya sebanyak 62 Pegawai.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017:137) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Teknik Lapangan (*Field Reserch*)

Merupakan data yang diperoleh secara langsung pada obeejek penelitian untuk memperoleh data primer melalui beberapa cara, yaitu :

a. Pengamatan (*observation*)

Peneliti mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada Apatemen Dago Suites. Menurut Sugiyono (2017:203) obeservasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti. Penulis mengamati secara langsung objek penelitian sehingga memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab dengan karyawan maupun pihak Apartemen Dago Suites. Menurut Sugiyono (2017:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

c. Kuisisioner (*Questionnaire*)

Kuesioner akan diberikan kepada karyawan Apartemen Dago Suites . Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2017:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Kuesioner disini adalah mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket disertai dengan *alternative* jawaban yang akan diberikan kepada responden diluar jam kerja atau pulang kerja.

2. Studi Kepustakaan (*Library Reserch*)

Penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder dengan mengumpulkan data file laporan perusahaan dan data-data yang berhubungan dengan penelitian yang dapat membantu proses penyelesaian penelitian seperti:

a. Buku

Buku yang digunakan adalah yang sesuai dengan penelitian ini dan dapat membantu memperlengkap informasi yang dibutuhkan untuk menjawab masalah penelitian.

b. Jurnal

Jurnal yaitu data pendukung yang berasal dari jurnal penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lainnya dan yang berhubungan dengan penelitian yang dianggap relevan dengan topik penelitian yang peneliti lakukan

c. Internet

Internet merupakan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian, yang dipublikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal ataupun karya tulis.

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. Dalam penelitian ini ada dua uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, adalah sebagai berikut:

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya

diukur (Sugiyono, 2021:361). Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengorelasikan skor dari setiap pernyataan dengan skor total seluruh pernyataan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisiennya korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

- r_{xy} = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah responden uji coba
- X = Skor per item pertanyaan
- Y = Skor total
- $\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X
- $\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y
- $\sum xy$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X dan Y
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat masing – masing skor X
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat masing – masing skor Y

Koefisien korelasi yang dihasilakan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku menurut Sugiyono (2017, p 215) sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka instrument atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika $r \leq 0,30$ maka instrument atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

3.5.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2021, p. 363) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode split half, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*.

Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan adalah split half, di mana instrument dibagi menjadi dua kelompok.

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

Dimana:

r_{xy} = Korelasi *Pearson Product Moment*

n = Jumlah responden uji coba

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

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Kemudian koefisien korelasinya dimasukkan ke dalam rumus Spearman Brown yaitu:

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

Dimana:

r = Koefisien korelasi

r_b = Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah di dapat nilai reliabilitas (r hitung) maka nilai tersebut dibandingkan dengan r tabel yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Bila r hitung $\geq r$ tabel: Instrumen tersebut dikatakan reliabel.
- b. Bila r hitung $\leq r$ tabel: Instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur digunakan berulang kali memberikan hasil yang relatif sama. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, dengan koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data pada penelitian kuantitatif merupakan hasil pengolahan data atas jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan dari setiap item kuesioner secara keseluruhan. Menurut Sugiyono (2021a, p. 206) mengatakan bahwa analisis data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan setelah semua data responden terkumpul. Adapun teknik analisis data yang peneliti pakai dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif adalah sebagai berikut:

3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode penelitian yang menggambarkan suatu kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugiyono (2021a, pp. 206–207) analisis deskriptif adalah analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan, baik suatu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *skala likert* didalam kuesioner.

Menurut Sugiyono (2021a) “*Skala likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial”. Dalam *skala likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item- item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif serta mempunyai skor masing-masing yaitu antara 5-4-3-2-1, adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
		Positif	Negatif
1.	SS (Sangat Setuju)	5	1
2.	S (Setuju)	4	2
3.	KS (Kurang Setuju)	3	3
4.	TS (Tidak Setuju)	2	4
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber: Sugiyono (2021a)

$$\text{nilai Rata - Rata} = \frac{\Sigma \text{Jawaban Kuisisioner}}{\Sigma \text{Pertanyaan} \times \text{Responden}} \times 100\%$$

Analisis deskriptif pada penelitian ini dengan memberikan gambaran tentang suatu data menggunakan mean atau nilai rata-rata dari masing-masing variabel dan seluruh sampel yang diteliti untuk mengetahui tentang kondisi kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja karyawan. Setelah

$$NJI (\text{Nilai Jenjang Interval}) = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

dilakukan penyebaran kuisisioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

Dimana:

Indeks minimum = 1

Indeks maksimum = 5

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

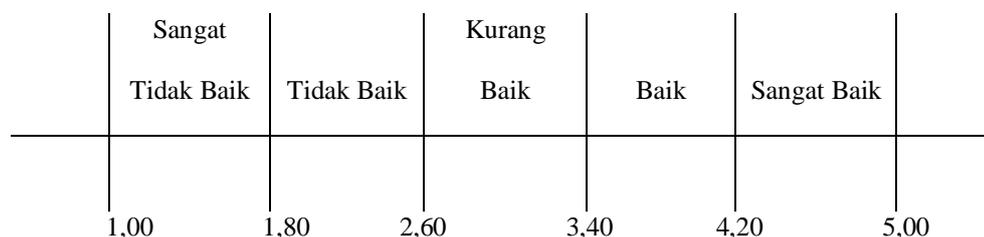
Skala pengukuran menurut (Sugiyono, 2021a) yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.4
Tafsiran Nilai Rata – Rata

Interval	Kategori
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Kurang Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2021a)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan ke dalam garis kontinum. Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan peneliti melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti:



Gambar 3.1 Garis Kontinum

Sumber: Sugiyono (2021b)

3.6.2. Analisa Verifikatif

Menurut Sugiyono (2017:54). Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan. Dengan profesionalisme, komitmen organisasi, dan penilaian kinerja

terhadap semangat kerja karyawan menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan metode seperti berikut ini:

3.6.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independent (X_1, X_2, X_3) dengan variabel dependent (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent (bebas) dengan variabel dependent (terikat) apakah masing-masing variabel independent berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependent dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependent apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau perubahan. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kualitas sumber daya manusia (X_1), profesionalisme kerja (X_2) dan komitmen (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel independent sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian- penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y : Variabel *dependent* (Kinerja Karyawan)
- a : Bilangan Konstanta
- x_1 : Variabel *independent* (Kualitas Sumber Daya Manusia)
- x_2 : Variabel *independent* (Profesionalisme Kerja)
- x_3 : Variabel *independent* (Komitmen)

- β_1 : Koefisien regresi variabel *independent* (Kualitas Sumber Daya Manusia)
 β_2 : Koefisien regresi variabel *independent* (Profesionalisme Kerja)
 β_3 : Koefisien regresi variabel *independent* (Komitmen)
 ϵ : residual (*error*) atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain daripada kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen.

3.6.4. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Jika satu variabel naik, variabel lainnya akan naik demikian pula sebaliknya. Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel *independent* (X) dengan variabel *dependent* (Y) secara bersamaan. Adapun rumus korelasi berganda sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{JK (reg)}{\Sigma Y^2}$$

Dimana:

r^2 : Koefisien Korelasi Ganda

JK (reg) : Jumlah Kuadrat

ΣY^2 : Jumlah Kuadrat Korelasi

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 tidak terdapat hubungan korelasi.

Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.5
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:184)

3.6.5. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric. Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel X_1 (kualitas sumber daya manusia), X_2 (profesionalisme kerja), X_3 (komitmen) dan Y (kinerja karyawan).

3.6.6. Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

Uji F untuk mengetahui apakah semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik f. Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh

secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

H0: $\beta_1; \beta_2, \beta_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia profesionalisme kerja, dan komitmen terhadap semangat kerja karyawan.

H1 = $\beta_1; \beta_2; \beta_3 \neq 0$, terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia profesionalisme kerja, dan komitmen terhadap semangat kerja karyawan.

Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda digunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{r^2/K}{(1 - r^2) - (n - K - 1)}$$

Keterangan:

r^2 = Kuadrat koefisien korelasi ganda

K = Banyaknya variabel bebas

N = Jumlah anggota sampel

F = f_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan f_{tabel} ($n-k-1$) = Derajat Kebebasan

Maka akan diperoleh distribusi f dengan pembilang (K) dan penyebut ($n-k-1$) dengan ketentuan sebagai berikut:

Tolak H0 jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ – H1 diterima (signifikan)

Terima H_0 jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ – H_1 ditolak (tidak signifikan)

3.6.7. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan
2. $H_1 : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan
3. $H_0 : \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh profesionalisme kerja terhadap semangat kinerja karyawan
4. $H_1 : \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh profesionalisme kerja terhadap semangat kinerja karyawan
5. $H_0 : \beta_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan
6. $H_1 : \beta_3 \neq 0$, terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji hipotesis parsial atau Uji t dengan signifikansi 10% atau dengan tingkat keyakinan 90% dengan rumus sebagai berikut:

$$t = rp \sqrt{\frac{n-2}{1+rp^2}}$$

Keterangan:

rp = Korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Selanjutnya hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ – H_1 ditolak (tidak signifikan)

Tolak H_0 Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ – H_1 diterima (signifikan)

Bila hasil pengujian statistik menunjukkan H_0 ditolak berarti variabel – variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan.

3.6.8. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent* (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel *independent* (X_1 , X_2 dan X_3). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai R^2 menunjukkan bahwa varian untuk variabel *dependent* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *independent* (X) dan sebaliknya. Jadi nilai R^2 memberikan persentase varian yang dapat dijelaskan dari model regresi.

1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia (X_1) profesionalisme kerja (X_2), dan komitmen (X_3), serta variabel (Y) yaitu kinerja karyawan atau

perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinasi

R^2 : Kuadrat dari koefisien korelasi berganda

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu:

$$Kd = B \times \text{ZeroOrder} \times 100\%$$

B = Standar koefisien Beta (nilai b_1, b_2, b_3)

ZeroOrder = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila hasil kd menunjukkan:

Kd : 0, berpengaruh Variabel X terhadap Y, rendah

Kd : 1, berpengaruh variabel X terhadap T, tinggi.

3.7 Rancangan Kuisisioner

Penelitian yang di gunakan adalah kuisisioner, dimana bentuk yang dibuat adalah kuisisioner berstruktur, pernyataan penyusunan kuisisioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuisisioner ini berisi pernyataan mengenai variabel kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuisisioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah

ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Responden tinggal memilih pernyataan yang sudah disediakan seperti pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek penelitian yang akan di kaji dalam penelitian adalah Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Tasikmalaya di Jl. Ir. H. Djuanda (Koplek Perkantoran) Kota Tasikmalaya. Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai dari bulan Maret 2022 sampai dengan Agustus 2022.