

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian sangat penting digunakan untuk menguji kebenaran, menentukan data penilaian, menemukan dan mengembangkan sebuah pengetahuan, serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Menurut Sugiyono (2017:2), metode penelitian adalah kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan seperti rasional, empiris, dan sistematis.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan dengan variabel lain (Sugiyono, 2017:35). Metode ini ditujukan untuk menjawab rumusan masalah yaitu budaya organisasi, kompetensi SDM, dan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Metode verifikatif adalah metode yang digunakan terhadap populasi atau sampel tertentu untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2017:36). Metode ini ditujukan untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh budaya organisasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, baik secara parsial maupun simultan.

## 3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi variabel merupakan penjelasan variabel-variabel penelitian baik variabel bebas maupun terikat, sedangkan operasionalisasi variabel diperlukan untuk mempermudah dalam mengukur dan memahami variabel-variabel penelitian. Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:38).

### 3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut Hatch dan Farhady dalam Sugiyono (2017:38) mengemukakan bahwa secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Selanjutnya dijelaskan oleh Sugiyono bahwa 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 (Sugiyono, 2017:39).

Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai” maka penulis mengelompokkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel Independen, variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat)

(Sugiyono, 2017:39). Dalam penelitian ini variabel bebas (*independent*) yang diteliti adalah Budaya Organisasi sebagai (X1) dan Kompetensi SDM sebagai (X2), yaitu sebagai berikut :

a. Budaya Organisasi (X1)

Menurut Robbins dalam (Susi Adiaty 2020:353) mendefinisikan budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan orang-orang itu dari orang lain. Setiap organisasi merupakan sistem yang khas, sehingga organisasi mempunyai kepribadian dan jati diri sendiri. Oleh karena itu setiap organisasi pasti memiliki budaya yang khas pula.

b. Kompetensi SDM (X2)

Menurut Lyle, Spencer dan Signe dalam (Salsabila dan C. Hermana 2021:44) mengklasifikasikan dimensi menjadi tiga, yaitu kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial.

2. 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 (Sugiyono, 2017:39). Dalam penelitian ini variabel dependen (terikat) yang diteliti adalah kinerja pegawai.

a. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Anwar Prabu Mangkunegara (2017:69).

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel penelitian merupakan penjelasan-penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti yaitu Budaya Organisasi (X1), Kompetensi SDM (X2), dan Kinerja Pegawai (Y), dimana terdapat variabel dan konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran, dan skala pengukuran. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel dan Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<b>Budaya Organisasi (X1)</b>  “Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan orang-orang itu dari orang lain. Setiap organisasi merupakan sistem yang khas, sehingga organisasi mempunyai kepribadian dan jati diri sendiri. Oleh karena itu setiap organisasi pasti memiliki budaya yang khas pula”.	1. <i>Attention to detail</i>	a. Kecermatan dalam menyelesaikan masalah	Tingkat kecermatan karyawan dalam menyelesaikan masalah	Ordinal	1
		b. Keterampilan dan ketelitian dalam bekerja	Tingkat keterampilan dan ketelitian karyawan dalam bekerja	Ordinal	2
	2. <i>Outcome orientation</i>	a. Kemampuan meningkatkan hasil kerja	Tingkat kemampuan meningkatkan hasil kerja	Ordinal	3
		b. Penggunaan sumber daya secara optimal	Tingkat penggunaan sumber daya secara optimal	Ordinal	4
	3. <i>Team Orientation</i>	a. Kekompakan tim dalam bekerja	Tingkat kompaknya kerjasama tim dalam bekerja	Ordinal	5
		b. Intensitas komunikasi antar anggota tim	Tingkat lancarnya intensitas komunikasi antar anggota tim	Ordinal	6

<b>Robbins dalam (Susi Adiwaty, 2020:353)</b>	4. <i>Aggresivites</i>	a. Kecekatan dalam menghadapi pekerjaan	Tingkat kecekatan karyawan dalam menghadapi pekerjaannya	Ordinal	7	
		b. Kompetitif dalam bekerja	Tingkat daya kompetitif karyawan dalam bekerja	Ordinal	8	
	5. <i>Stability</i>	a. Komitmen pada tugas dan tanggung jawab	Tingkat komitmen pada tugas dan tanggung jawab yang diberikan	Ordinal	9	
		b. Kesetiaan pada nilai-nilai yang ada	Tingkat kesetiaan pada nilai-nilai yang ada	Ordinal	10	
	6. <i>Innovation and risk taking</i>	a. Kemampuan untuk melakukan inovasi	Tingkat kemampuan untuk melakukan inovasi	Ordinal	11	
		b. Keberanian dalam mengambil risiko	Tingkat keberanian untuk mengambil risiko dalam pekerjaan	Ordinal	12	
	7. <i>People orientation</i>	a. Peluang karyawan untuk berkembang	Tingkat peluang karyawan untuk berkembang	Ordinal	13	
		b. Peluang karyawan untuk mengikuti pelatihan	Tingkat peluang karyawan untuk mengikuti pelatihan	Ordinal	14	
	<b>Kompetensi SDM (X2)</b>  “Mengklasifikasi kan dimensi menjadi tiga, yaitu kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan	1. Kompetensi intelektual	a. Berperestasi	Tingkat kemampuan untuk dapat berperestasi	Ordinal	15
			b. Kepastian kerja	Tingkat kesanggupan dalam kepastian kerja	Ordinal	16
			c. Inisiatif	Tingkat kemampuan untuk inisiatif	Ordinal	17

kompetensi sosial.  <b>Lyle, Spencer dan Signe dalam (Salsabila dan C. Hermana 2021:44)</b>		d. Penguasaan informasi	Tingkat kemampuan untuk mampu menguasai informasi	Ordinal	18
		e. Berfikir analitik	Tingkat kesanggupan berfikir analitik	Ordinal	19
		f. Keahlian praktikal	Tingkat kesanggupan dalam praktikal	Ordinal	20
	2. Kompetensi emosional	a. Saling Pengertian	Tingkat kemampuan saling pengertian	Ordinal	21
		b. Pengendalian diri	Tingkat kemampuan pengendalian diri	Ordinal	22
		c. Percaya diri	Tingkat kemampuan percaya dirinya	Ordinal	23
		d. Kemampuan beradaptasi	Tingkat kemampuan untuk beradaptasi	Ordinal	24
		e. Komitmen terhadap organisasi	Tingkat kemampuan komitmennya terhadap organisasi	Ordinal	25
	3. Kompetensi sosial	a. Pengaruh dan dampak	Tingkat kesanggupan adanya pengaruh dan dampak	Ordinal	26
		b. Kesadaran berorganisasi	Tingkat kemampuan untuk sadar berorganisasi	Ordinal	27
		c. Membangun hubungan kerja	Tingkat kemampuan membangun hubungan kerja	Ordinal	28
		d. Kerja tim	Tingkat kesanggupan kerja tim	Ordinal	29

		e. Kepemimpinan	Tingkat kemampuan seorang pemimpin	Ordinal	30
<p><b>Kinerja (Y)</b></p> <p>“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”</p> <p><b>Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67)</b></p>	1. Kualitas Kerja	a. Kerapihan kerja	Tingkat kerapihan dalam bekerja	Ordinal	31
		b. Ketelitian dalam bekerja	Tingkat ketelitian dalam bekerja	Ordinal	32
		c. Kehandalan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kehandalan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	33
	2. Kuantitas kerja	a. Ketepatan waktu dalam bekerja	Tingkat ketepatan waktu dalam bekerja	Ordinal	34
		b. Hasil kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	Tingkat kesanggupan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu	Ordinal	35
		c. Kepuasan hasil kerja	Tingkat kepuasan hasil kerja	Ordinal	36
	3. Tanggung jawab	a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Tingkat rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Ordinal	37
		b. Memanfaatkan sarana dan prasarana	Tingkat memanfaatkan sarana dan prasarana	Ordinal	38
	4. Kerjasama	a. Jalinan kerjasama dengan rekan kerja	Tingkat kerjasama dengan rekan kerja	Ordinal	39
		b. Kekompakan pegawai dalam menyelesaikan masalah	Tingkat kekompakan pegawai dalam menyelesaikan masalah	Ordinal	40

	5. Inisiatif	a. Kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	41
		b. Kemampuan dalam bekerja	Tingkat kemampuan dalam bekerja	Ordinal	42

Sumber : Diolah oleh peneliti (2021)

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Pada sub bab ini akan menjelaskan pengertian populasi serta ukuran sampel yang akan digunakan. Penelitian yang dilakukan pasti memerlukan objek yang harus diteliti sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Sampel sangat membantu jika populasi dianggap terlalu banyak maka sampel akan membantu peneliti dalam melakukan penelitiannya.

#### 3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Moh. Nazir (2017:240) suatu populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 134 pegawai.

**Tabel 3.2**  
**Tabel Pegawai Berdasarkan Unit Kerja Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Tahun 2021**

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1.	Subbagian Perencanaan dan Pelaporan	14
2.	Subbagian Keuangan dan Aset	18
3.	Subbagian Kepegawaian dan Umum	20
4.	Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas	20
5.	Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan	17
6.	Bidang Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus	22
7.	Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan	23
<b>Jumlah</b>		<b>134</b>

Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat (2021)

### 3.3.2 Sampel Penelitian

Dijelaskan dalam kitabnya Nazir sebuah sampel adalah bagian dari populasi. Survei sampel adalah suatu prosedur di mana hanya sebagian dari populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari populasi (Moh. Nazir, 2017:240). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (Sugiyono, 2017:81). Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan,

maka digunakan rumus Slovin, dengan tingkat kesalahan 5%. Rumus Slovin yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

$e^2$  = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang di tolerir (tingkat kesalahan dalam sampling ini adalah 5%)

Jadi :

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

$$n = \frac{134}{1 + 134 (0,05)^2}$$

$$n = 100.374 \approx 100$$

Jadi berdasarkan perhitungan dengan metode *slovin* menunjukkan jumlah total sampel penelitian sebanyak 100.374 responden, tetapi akan dibulatkan menjadi 100 orang responden.

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Sampel
1.	Subbagian Perencanaan dan Pelaporan	14	11
2.	Subbagian Keuangan dan Aset	18	13
3.	Subbagian Kepegawaian dan Umum	20	15
4.	Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas	20	15
5.	Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan	17	13
6.	Bidang Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus	22	16
7.	Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan	23	17
<b>Jumlah</b>		<b>134</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Sekunder Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Alasan menggunakan rumus tersebut adalah untuk mendapatkan sampel yang lebih pasti atau mendekati populasi yang ada. Sehingga ukuran sampel yang digunakan adalah sebanyak 100 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan cara *proportional random sampling*.

Teknik *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2017:82). Kemudian lanjut dijelaskan oleh Sugiyono teknik *proportional random sampling* digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. (Sugiyono, 2017:82).

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data, informasi, serta keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017:137) bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Data penelitian diperoleh dari pegawai asli secara langsung. Untuk memperoleh data primer, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

##### **a. Observasi**

Metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas pegawai di lingkungan kerja Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung dengan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

c. Kuesioner/Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142). Pernyataan-pernyataan yang sudah dipersiapkan oleh peneliti secara tertulis dengan cara menyebarkan beberapa angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian keperpuustakaan merupakan suatu kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian. Dilakukan untuk memperoleh data sekunder secara landasan teori yang digunakan sebagai pendukung dalam pembahasan penelitian keperustakaan dengan cara membaca literatur yang berhubungan dengan masalah.

- a. Studi Kepustakaan (*Library Research*) yaitu mengumpulkan data melalui buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, yang berkaitan dengan masalah penelitian.
  - b. Jurnal, yaitu data pendukung yang berasal dari penelitian terdahulu dan berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.
3. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel, web, serta situs di internet.

### **3.5 Uji Instrumen Penelitian**

Penelitian kuantitatif merupakan alat untuk menganalisis data dalam bentuk angka-angka dengan alat bantu perhitungan statistika. Keabsahan data dalam penelitian ini menekankan pada uji validitas dan reliabilitas tentunya menggunakan instrumen yang valid dan reliabel akan dijelaskan sebagai berikut.

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:125). Untuk mencari sebuah item, maka harus mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r \geq 0,3$  maka item-item tersebut dinyatakan valid
- b. Jika  $r \leq 0,3$  maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid

Dalam mencari nilai korelasi peneliti menggunakan rumus Pearson Product

Moment, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n (\Sigma XY) - (\Sigma X) (\Sigma Y)}{\sqrt{[n (\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][n (\Sigma Y)^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

$\Sigma X$  = Jumlah skor item instrument

$\Sigma Y$  = Jumlah total skor jawaban

$\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat skor item

$\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\Sigma XY$  = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kehandalan atau reliabel dari suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2017:122).

Penelitian ini menggunakan metode *split-half* yaitu metode yang menghubungkan antara total skor pada item pertanyaan ganjil dengan yang genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian *Spearman Brown*, item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan ganjil dan genap. Rumus *Spearman Brown*.

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

Keterangan :

$r_{AB}$  = Korelasi Pearson Product Moment

$\Sigma A$  = Jumlah total skor belahan ganjil

$\Sigma B$  = Jumlah total skor belahan genap

$\Sigma A^2$  = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\Sigma B^2$  = Jumlah kuadrat skor belahan genap

$\Sigma AB$  = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

Rumus Spearman Brown adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi

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

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen ( hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya:

- a. Bila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel
- b. Bila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel

### 3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Untuk menyajikan gambaran secara terstruktur dan faktual mengenai fenomena yang diamati maka dilakukan analisis dengan metode deskriptif.

Sedangkan untuk metode untuk verifikasi serangkaian uji statistik dilakukan guna menguji hipotesis penelitian.

### **3.6.1 Metode Analisis Data**

Kegiatan dalam analisis data adalah, mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2017:147).

#### **3.6.1.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan mengenai fakta-fakta yang ada secara aktual dan sistematis. Metode yang digunakan adalah sebagai berikut: hasil pengoperasian variabel disusun dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan (kuesioner/angket). Dimana variable budaya organisasi, kompetensi SDM dan kinerja pegawai, setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda.

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. menurut Sugiyono (2017:93) menyatakan bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penggunaan skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pernyataan. Penulis membuat pernyataan yang digunakan untuk memperoleh data atau

keterangan dari responden yang merupakan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Kemudian data yang diperoleh dari hasil kuesioner diberi bobot dalam setiap alternatif jawaban. Jawaban alternative peneliti sajikan sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

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

Sumber : Sugiyono (2017:94)

Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen yang dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudia disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan.

Untuk menganalisis setiap indikator atau pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan jumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, selanjutnya peneliti membuat garis kontinum.

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

Setelah nilai rata-rata diketahui, maka hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu tabel kontinum, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Kategori Skala**

Skala		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 (2017:94)

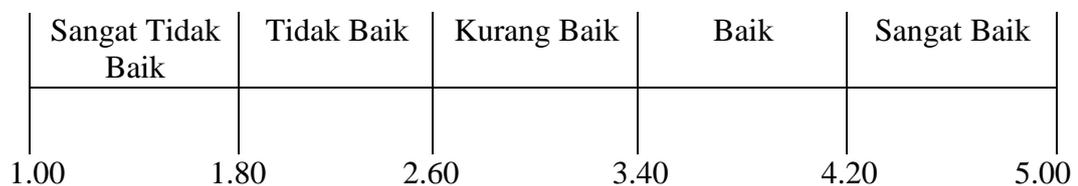
Keterangan :

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

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

**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**



### 3.6.1.2 Analisis Verifikatif

Analisis verikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2017:69). Dalam penelitian ini ada beberapa metode statistik yang digunakan peneliti seperti, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, dan analisis koefisien determinasi. Berikut penjelasan dari masing-masing analisis tersebut:

#### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel terikat berdasarkan nilai-nilai variabel bebas dan mencari kemungkinan kesalahan serta menganalisa hubungan antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas baik secara simultan maupun parsial.

Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat baik secara simultan maupun parsial (Sugiyono, 2017:188). Analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kinerja)

x1 = Variabel Bebas (Budaya Organisasi)

x2 = Variabel Bebas (Kompetensi SDM)

b1 = Pengaruh X1 terhadap Y jika X2 Konstan

b2 = Pengaruh X2 terhadap Y jika X1 Konstan

e = Kesalahan (*Error*)

## 2. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara bersamaan. Adapun rumus korelasi ganda adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{JK(\text{reg})}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

JK(reg) = Jumlah kuadrat regresi

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

**Tabel 3.5**  
**Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

### 3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai  $R^2$  adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

#### 1. Analisis koefisien determinasi simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y, biasanya dinyatakan dalam bentuk (%). Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = kuadrat dari koefisien ganda

## 2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan berpengaruh salah satu variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

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

Keterangan :

B = Beta (nilai standardized coefficients)

Zero Order = Matriks korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

### 3.6.2 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis disebut sebagai jawaban sementara atau bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penelitian terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2017:63).

Langkah – langkah dalam menguji hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ), penetapan nilai uji statistik dan tingkat signifikan serta kriteria. Rumus hipotesis sebagai jawaban sementara yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya, adapun pengujian hipotesis parsial dan hipotesis simultan, sebagai berikut :

### 1. 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 :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0 \rightarrow$  Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompetensi SDM (X2) Terhadap Kinerja (Y) secara teori.

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0 \rightarrow$  Artinya terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kompetensi SDM (X2) Terhadap Kinerja (Y) secara teori.

Pada uji simultan uji statistik yang digunakan adalah uji F untuk menghitung nilai F secara manual dapat menggunakan rumus F berikut ini:

$$F_{hitung} = \frac{(n - k - 1)}{k (1 - R^2)}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah sampel

Nilai untuk uji F dilihat dari tabel distribusi F dengan  $\alpha = 0,10$  dan derajat bebas (k: n-k-1) selanjutnya  $F_{hitung}$  bandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima (Signifikan)
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak (Tidak Signifikan)

## 2. 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:

$H_0: \beta_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

$H_1: \beta_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

$H_0: \beta_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai

$H_1: \beta_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai

Kemudian dilakukan pengujian dalam menggunakan rumus uji t dengan signifikan 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

t = Nilai uji t

$r$  = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

$n$  = Banyaknya sampel dalam penelitian

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

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , variabel bebas (independent) secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , variabel bebas (independent) secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

### **3.7 Rancangan Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang di operasionalisasi variabel ke dalam bentuk pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Selain itu, penyusunan kuesioner ini berisi berupa pernyataan mengenai variabel budaya organisasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai, sebagaimana tercantum dalam operasionalisasi variabel. Rancangan kuesioner yang dibuat oleh peneliti adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis. Jumlah kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian.

### **3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi atau tempat penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang berlokasi di Jalan Dr.Radjiman No.6, Pasir Kaliki, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40171.