

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian (Sugiyono, 2017:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan.

Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2017:147). Metode ini diajukan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana kompetensi pegawai, bagaimana disiplin kerja, bagaimana kinerja karyawan, serta bagaimana kebijakan tunjangan dapat memoderasi hubungan kompetensi pegawai terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:55). Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan dalam hipotesis. Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu

mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial, serta variabel moderasi yang dapat memoderasi variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan penelitiannya, penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian survey (survey research). Penelitian survey adalah penelitian yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada mencari keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Oleh Kebijakan Tunjangan, masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya. Definisi variabel juga menjadi batasan sejauh mana penelitian akan dilakukan dan bisa diolah sehingga dapat diketahui cara pemecahan masalahnya.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel adalah sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:38). Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:60).

Penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga macam variabel, yaitu variabel bebas (independen), variabel terikat (dependen) dan variabel moderasi. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat (dependen) dengan simbol (X). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel bebas dengan simbol (Y) dan variabel moderasi adalah variabel yang bersifat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, variabel ini di beri tanda (M).

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi variabel bebas yaitu Kompetensi Pegawai (X1) dan Disiplin Kerja (X2), serta Kinerja Karyawan(Y) merupakan variabel terikat, dan yang menjadi variabel moderasi yaitu Kebijakan Tunjangan (M). Variabel-variabel tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Kompetensi Pegawai (X1)

Hakekatnya kompetensi adalah seperangkat keterampilan atau kemampuan khusus yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan secara efektif. Menurut Agustian et al., (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau

kualitas yang memadai atau sangat berkualitas dan mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

2. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Fahmi (2018:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

4. Kebijakan Tunjangan (M)

Menurut Irma dalam Yudha (2018) tunjangan adalah program peningkatan kesejahteraan masyarakat yang pemberiannya tidak berdasarkan kinerja pegawai, akan tetapi berdasarkan keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan agar dapat bekerja dengan baik.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan konsep, dimensi, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dengan penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Oleh Kebijakan Tunjangan, dalam penelitian ini ada 4 variabel yang diteliti, yaitu:

1. Kompetensi Pegawai sebagai variabel independen (X_1)
2. Disiplin Kerja sebagai variabel independen (X_2)
3. Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y)
4. Kebijakan Tunjangan sebagai variabel moderasi (M)

Agar lebih mudah melihat variabel penelitian yang digunakan maka penulis menjabarkannya ke dalam bentuk operasionalisasi variabel yang dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
Kompetensi Pegawai (X₁) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Hutapea dan Nurianna (2017:102)	1. Pengetahuan	a) Pengetahuan mengerjakan suatu tugas	Tingkat mengerjakan suatu tugas	Ordinal	1
		b) Pengetahuan dalam bekerja efektif	Tingkat Pengetahuan dalam bekerja	Ordinal	2
		c) Mampu untuk selalu berusaha berinisiatif dalam segala hal	Tingkat kemampuan untuk selalu berusaha berinisiatif dalam segala hal	Ordinal	3
	2. Keterampilan	a) Keterampilan mengerjakan suatu tugas dalam kondisi normal di tempat kerja	Tingkat Mengerjakan suatu tugas di tempat kerja	Ordinal	4
		b) Melakukan suatu tugas dengan tuntas	Tingkat melaksanakan sesuatu tugas dengan tuntas	Ordinal	5
		c) Melaksanakan tugas dengan baik	Tingkat melaksanakan tugas dengan baik	Ordinal	6
		d) Keahlian teknis	Tingkat adanya keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani	Ordinal	7
	3. Sikap	a) Sikap karyawan	Tingkat karyawan	Ordinal	8

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
		dalam mengerjakan tugas	dalam mengerjakan tugas		
		b) Optimis	Tingkat keyakinan atas keberhasilan	Ordinal	9
		c) Keramahan	Tingkat adanya keramahan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	10
Disiplin Kerja (X₂) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Singodimedjo (2019)	1. Frekuensi Kehadiran	a) Ketepatan kehadiran	Tingkat kehadiran pegawai	Ordinal	11
		b) Intensitas kehadiran	Tingkat kehadiran karyawan selama bekerja	Ordinal	12
	2. Tingkat kewaspadaan	a) Kewaspadaan dalam bekerja	Tingkat kehati-hatian dalam bekerja	Ordinal	13
		b) Menjaga peralatan kerja	Tingkat penjagaan dan perawatan peralatan kerja secara rutin	Ordinal	14
	3. Ketaatan pada standar kerja	a) Tanggung jawab	Tingkat tingginya rasa tanggung jawab karyawan dalam bekerja	Ordinal	15
		b) Kesesuaian pekerjaan	Tingkat kesesuaian fungsi dan tugas yang	Ordinal	16

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
			diberikan instansi kepada karyawan dalam bekerja		
		c) Kesesuaian jam kerja	Tingkat kesesuaian waktu yang telah ditetapkan oleh dinas pada saat bekerja	Ordinal	17
	4. Ketaatan pada peraturan kerja	a) Pemahaman karyawan	Tingkat pemahaman kesadaran atas peraturan atau ketetapan instansi kepada karyawan dalam bekerja	Ordinal	18
		b) Penyelesaian pekerjaan	Tingkat kesesuaian menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan instansi berupa pencapaian target	Ordinal	19
	5. Etika Kerja	a) Memiliki sikap yang baik	Tingkat sikap menghormati antar pegawai	Ordinal	20
Kebijakan Tunjangan (M)	1. Capaian Sasaran Kinerja	a) Kuantitas	Tingkat jumlah yang dihasilkan	Ordinal	21

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
<p>Tunjangan kinerja dilaksanakan berdasarkan capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) bulanan dengan memperhatikan kehadiran pegawai.</p> <p>Peraturan Menteri No.10 Tahun 2017</p>	Pegawai (SKP) Bulanan		atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan		
		b) Kualitas	Tingkat seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan	Ordinal	22
		c) Waktu	Tingkat seberapa tepat/baik sebuah aktivitas diselesaikan	Ordinal	23
		d) Biaya	Tingkat seberapa jumlah anggaran yang telah dihabiskan	Ordinal	24
	2. Kehadiran Pegawai	a) Sasaran kerja	Tingkat menaati ketentuan hari dan jam kerja	Ordinal	25
		b) Meninggalkan tempat kerja	Tingkat meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja	Ordinal	26
		c) Tidak masuk kerja	Tingkat ketidakhadiran kerja	Ordinal	27
	d) Cuti	Tingkat cuti sesuai bagian setiap	Ordinal	28	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
			pegawai		
		e) Tepat waktu	Tingkat ketepatan waktu dalam masuk kerja	Ordinal	29
		f) Absensi	Tingkat kehadiran pegawai	Ordinal	30
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.</p> <p>Lijan Poltak Sinambela (2018:527)</p>	1. Kualitas	a) Hasil sesuai standar	Tingkat yang menunjukkan hasil sesuai dengan standar	Ordinal	31
		b) Ketelitian dalam bekerja	Tingkat yang menunjukkan ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	32
		c) Keterampilan dalam bekerja	Tingkat yang menunjukkan keterampilan yang baik dalam bekerja	Ordinal	33
	2. Kuantitas	a) Menghasilkan <i>output</i>	Tingkat seberapa banyak menghasilkan <i>output</i>	Ordinal	34
		b) Kecepatan	Tingkat kecepatan dalam bekerja	Ordinal	35
	3. Tanggung Jawab	a) Menerima pekerjaan	Tingkat kemampuan menerima pekerjaan yang telah ditentukan	Ordinal	36
		b) Mengerjakan pekerjaan sesuai arahan dan tepat	Tingkat kemampuan melaksanakan	Ordinal	37

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
		waktu	n pekerjaan sesuai dengan arahan dan waktu yang telah ditentukan		
	4. Kerjasama	a) Menjaga hubungan dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan dalam menjaga hubungan dengan rekan kerja dalam bekerja	Ordinal	38
		b) Menjalin kerjasama dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	39
	5. Inisiatif	a) Menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah	Tingkat pekerjaan yang dihasilkan tanpa perintah	Ordinal	40
		b) Kemampuan mengambil keputusan tanpa diperoleh	Tingkat kemampuan mengambil keputusan dalam bekerja tanpa perintah	Ordinal	41

Sumber: Hasil Olah Data 2022

3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian pasti memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Populasi dalam penelitian berlaku sebagai objek penelitian dengan menentukan populasi peneliti dapat melakukan pengolahan data. Populasi dan sampel ditetapkan dengan tujuan agar penelitian mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel adalah sebagai berikut:

Penetapan sampel penelitian menggunakan teknik sampling, sebagai bagian dari teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek referensi, statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal.

Menurut Sugiyono (2017:80) menjelaskan bahwa 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. Penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung sebanyak 67 karyawan. Karena

jumlah populasi dan sampel sama, maka digunakan teknik sensus atau biasa disebut sampel jenuh.

Tabel 3.2

Daftar Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan Struktural

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala Bidang	4
4	Kepala Seksi	8
5	Kepala Sub Bagian	2
6	Kepala UPT	1
7	Kepala Sub Bag TU UPT	0
8	Pelaksana	50
Jumlah		67

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, 2022

3.3.2 Sampel

Dalam suatu penelitian yang ditujukan untuk mengetahui karakteristik suatu populasi, masalah penggunaan sampel merupakan sesuatu yang sangat penting. Pada umumnya untuk memperoleh informasi tentang karakteristik suatu populasi diobservasi, tetapi cukup hanya sebagiannya saja, sebagian anggota populasi tersebut disebut sampel.

Menurut Sugiyono (2019:116) definisi sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya.

Penelitian ini dikarenakan jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang, maka diambil secara keseluruhan dari populasi yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dan untuk sampel jenuh tidak perlu uji signifikansi, Sugiyono (2019:122).

Pada penelitian ini, pengambilan jumlah responden menggunakan rumus Slovin. Sampel yang akan ditentukan oleh peneliti dengan persentase kelonggaran atau tingkat kesalahan yang di toleransi adalah sebesar 5% (0,05).

$$\text{Rumus Slovin} \Rightarrow \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (sampling error)

Jumlah populasi yang dipilih adalah seluruh karyawan yang akan diteliti telah ditentukan dengan jumlah sebanyak 67 karyawan dengan tingkat kesalahan sebesar 5% atau dapat disebutkan tingkat keakuratan 95% sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut adalah :

$$n = \frac{67}{1 + 67(0,05)^2} = 57,3875803 \sim 58$$

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, maka yang jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 orang karyawan di seluruh instansi.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk meneliti dan menentukan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik non probability sampling. Menurut Sugiyono (2017:63) teknik non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan dalam non probability sampling adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:139) sampel jenuh merupakan 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.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan instrumen pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi, dan sebagainya. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Karena berupa alat, maka instrumen dapat berupa lembar cek list, kuesioner (angket terbuka/tertutup), pedoman wawancara dan lainnya.

Menurut Sugiyono (2017:137), jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survey langsung ke Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung sebagai unit analisis penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi:

a. Observasi

Observasi peneliti dengan cara melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

b. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

c. Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarkan pada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Oleh Kebijakan Tunjangan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk pengolahan data adalah teknik regresi liner berganda yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data statistik yaitu statistical product and service solution (SPSS) versi 26.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari:

- a. Sejarah, literatur dan profil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
- b. Rekapitulasi absensi karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- d. Buku data sekunder dapat diperoleh dari buku yang akan digunakan dengan kebutuhan peneliti dalam melakukan penelitiannya
- e. Sumber internet atau website dengan cara mencari data yang berhubungan dengan topik penelitian atau pembahasan yang dipublikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal makalah ataupun karya tulis.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Pada sub teknik pengolahan data ini untuk menjawab rumusan masalah hipotesis penelitian. Metode analisis data sangat tergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian yang digunakan. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data diikuti dengan pengujian hipotesis sementara.

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125) uji validitas adalah derajat ketetapan diantara data yang terdapat dalam obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian untuk mencari validitas sebuah item. Data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi dalam obyek penelitian.

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dalam menguji setiap butir instrumen valid atau tidak dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Jika koefisien (rhitung) lebih besar atau sama dengan (rtabel) yaitu 0,3 maka pernyataan tersebut dapat valid. Tetapi jika korelasi di bawah 0,3 maka disimpulkan butir pernyataan pada instrumen tidak valid sehingga perlu diperbaiki. Metode korelasi yang digunakan adalah pearson product, menurut Febrianawati (2018:20) rumus dari uji validitas adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Setelah itu, perlu membandingkan nilai kritisnya. Bila thitung > ttabel, maka data dikatakan signifikan (valid) dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian. Tetapi sebaliknya jika thitung < ttabel berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Jika data sudah valid maka pernyataan-pernyataan dari data tersebut melakukan uji realibilitas. Pada penelitian ini yang diuji yaitu variabel Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja (X), Kebijakan Tunjangan (M), dan Kinerja Karyawan (Y). Perhitungan validitas item ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah seberapa jauh hasil mengenai pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, yang dimana akan menghasilkan data yang sama.

Alat ukur akan menyatakan reliabel jika data dari hasil pengukuran konsisten Sugiyono (2017:122).

Untuk menguji reliabilitas peneliti menggunakan metode (Split Half) yang dimana item tersebut dibagi menjadi dua kelompok ganjil dan genap, sehingga setiap skor itemnya dijumlahkan akan menghasilkan skor total. Jika korelasi yang dihasilkan 0,7 atau lebih maka dapat dinyatakan memberikan hasil reliabel yang cukup, tetapi sebaliknya jika hasil korelasi dibawah 0,7 maka dapat dinyatakan hasil kurang reliabel. Instrumen dapat disebut reliabel adalah instrumen yang telah digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Rumus dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

$$r^1 = S \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \alpha b^2}{\alpha t^2} \right)$$

Keterangan :

r^1 = Realibilitas Instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum b^2$ = Jumlah varians butir

α^2_t = Varians total

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (r hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Sebaliknya jika $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.5.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi dan variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Menurut Ghozali (2017:127) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

a. Analisis Grafik

Analisis grafik ini salah satu cara termudah untuk mengetahui normalitas dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam analisis ini sebagai berikut:

- 1) Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- 2) Apabila data menyebar jauh dari garis histogram hal ini tidak menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Analisis Statistik non-parametrik Uji Kolmogrof-Smirnov (KS)

Dasar pengambilan dari analisis ini apakah model regresi memenuhi asumsi normalitas sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai $Sig > \alpha$ maka nilai residual berdistribusi normal.

2) Apabila nilai $Sig < \alpha$ maka nilai residual berdistribusi tidak normal.

Setelah itu uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data yang diambil berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, uji Chi Square, Skewness dan Kurtosis atau uji Kolmogorof Smirnov.

3.5.4 *Method of Succeshive Interval (MSI)*

Data yang diperoleh dari penelitian ini berupa data yang berskala ordinal agar memudahkan dalam pengolahan data maka data harus terlebih dahulu diubah menjadi data berskala interval, untuk data yang berskala ordinal perlu diubah menjadi interval dengan teknik *Method of Succeshive Interval*. Menurut Sugiyono (2017:268) teknik transformasi data yang paling sederhana adalah dengan menggunakan metode MSI (*Method Of Succeshive Interval*). Adapun langkah-langkah yang perlu diketahui dalam menggunakan *Method Of Succeshive Interval* adalah sebagai berikut:

- a. Perlu memperhatikan butir dari setiap jawaban responden dalam kuesioner yang telah disebarkan.
- b. Menetapkan frekuensi dari responden yaitu dengan banyaknya responden yang memberikan respon untuk sesuai kategori yang ada.
- c. Menetapkan proporsi nilai pada setiap responden yaitu dengan membagi suatu bilangan frekuensi, dengan keseluruhan responden.
- d. Menjumlahkan proporsi keseluruhan, sehingga dapat diperoleh proporsi kumulatif.
- e. Menetapkan nilai Z pada setiap proporsi kumulatif.

- f. Menghitung *skala value* (SV) pada masing-masing responden dengan cara:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit Area}}{\text{Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Keterangan :

Density of lower limit = Kepadatan batas bawah

Density of upper limit = Kepadatan batas atas

Area below upper limit = Daerah dibawah batas atas

Area below lower limit = Daerah dibawah batas bawah

- g. Merubah *Scala Value* (SV) yang terkecil menjadi sama dengan satu (=1) serta mentransformasikan setiap skala sesuai perubahan skala terkecil yang kemudian dapat diperoleh *Transformed Scaled Value* (TSV).

Menggunakan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

$$Y = SV + (\text{Nilai skala} + 1)$$

Keterangan :

Y = Nilai transformasi

SV (Scala Value) = Rata-rata interval

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputersasi dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data adalah penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah diinterpretasikan. Analisis data yang digunakan oleh penulis dalam

penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam identifikasi masalah. Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengelolaan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh.

Sugiyono (2018:147) 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. 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 hipotesis yang telah diajukan.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah ke-1, ke-2, ke-3 dan ke-4 yaitu bagaimana Kompetensi Pegawai, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan dan Kebijakan Tunjangan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Proses analisis pengolahan data yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Menyebar kuesioner kepada responden yang telah ditentukan.
- b. Mengambil hasil jawaban kuesioner responden.

- c. Mengelompokkan data responden.
- d. Data dari kuesioner yang telah diisi responden, selanjutnya akan ditabulasikan dalam bentuk data kuantitatif.
- e. Jawaban setiap responden disajikan dalam tabel distribusi.

Untuk penilaian jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan menggunakan skala likert yaitu skala dengan tipe yang digunakan untuk mengukur pendapat, sifat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2017: 86). Peneliti menggunakan skala likert dalam kuesioner. Jawaban setiap item instrument dalam skala likert mempunyai skor masing-masing yaitu 5-4-3-2-1, berikut kategori penilaian yang digunakan pada skala likert:

Tabel 3.3
Kategori Penilaian Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Pada tabel 3.3 untuk mengetahui bobot (nilai) dari setiap pernyataan yang telah diajukan. Bobot (nilai) tersebut dihitung untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel yang diteliti dan tingkat pengaruh dari setiap variabel yang diteliti. Untuk analisis dari setiap pernyataan atau indikator, sebelumnya diperlukan untuk menghitung frekuensi jawaban setiap kategori atau pilihan

jawaban, lalu dijumlahkan. Kemudian dihitung rata-rata dari setiap indikator tersebut.

Hasil data dari tanggapan responden tersebut kemudian dicari kriteria sesuai skor yang dihasilkan. Agar dapat mengetahui kriteria seluruh indikator pada seluruh indikator variabel penelitian dibutuhkan skala kriteria dengan tahapan sebagai berikut:

1. Mencari skor maksimal atau skor ideal dan skor minimal

Skor ideal = skor tertinggi x jumlah butir item x jumlah responden

Skor minimal = skor terendah x jumlah butir item x jumlah responden

2. Mencari interval dan panjang interval kelas

Interval = skor ideal – skor minimal

Panjang interval = interval : banyak kelas interval

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

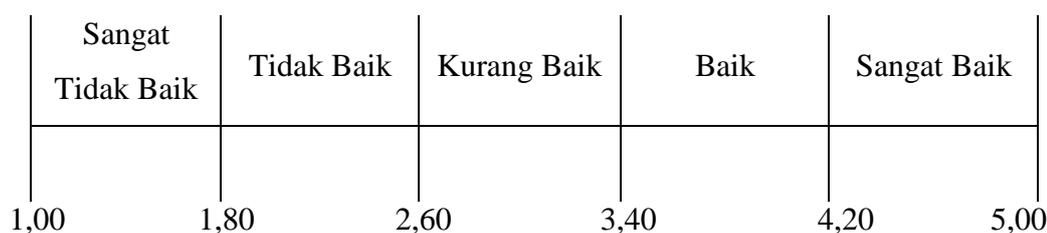
Tabel 3.4

Tafsiran Nilai Rata-Rata

Interval	Kriteria
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)

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

3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2017:36) analisis verifikatif adalah metode penelitian yang dimana untuk menguji suatu teori dan peneliti mencoba untuk menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Analisis verifikatif merupakan analisis yang digunakan untuk membahas data kuantitatif. Analisis ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah ke-5 yaitu seberapa besar pengaruh Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Oleh Kebijakan Tunjangan secara simultan maupun parsial.

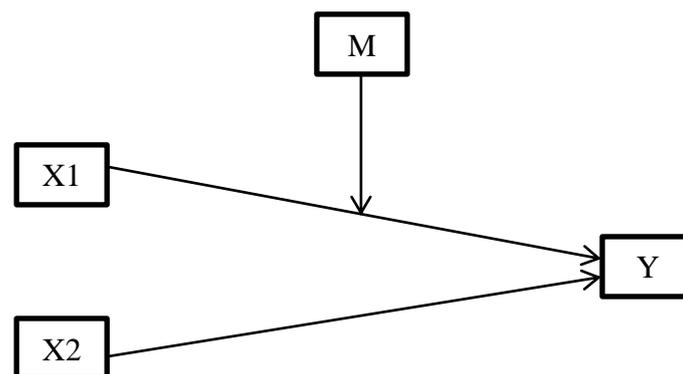
3.6.2.1 Moderated Regression Analysis (MRA)

Variabel kompetensi pegawai, disiplin kerja dan kinerja karyawan diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis hubungan kasual beberapa independen (X) yaitu kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

Sedangkan untuk menguji pengaruh interaksi dari variabel moderasi kebijakan tunjangan yang mendukung pengaruh kompetensi pegawai dan disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA).

Moderated Regression Analysis (MRA) digunakan untuk mengetahui apakah variabel kebijakan tunjangan dapat memperkuat/memperlemah pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja karyawan. *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Persamaan statistik yang digunakan dalam *Moderated Regression Analysis* (MRA) adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2
Paradigma Penelitian

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan antara variabel X_1 kompetensi pegawai, X_2 disiplin kerja, Y kinerja karyawan serta variabel moderasi (M) kebijakan tunjangan. Penelitian ini menggunakan persamaan analisis regresi berganda menurut I Made (2016:2) rumus analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Parameter Konstanta

X1 = Variabel Kompetensi Pegawai

X2 = Variabel Disiplin Kerja

b1 = Pengaruh X1 terhadap Y jika X2 konstan

b2 = Pengaruh X2 terhadap Y jika X1 konstan

e = Residual (error), yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

Uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen).

b. Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Moderasi/Model
Persamaan *Moderated Regression Analysis* (MRA)

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_1X_1M + \beta_2X_2M + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Kompetensi Pegawai

β_2 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

X1 = Kompetensi Pegawai

X2 = Disiplin Kerja

M = Kebijakan Tunjangan

X_1M = Interaksi antara Kompetensi Pegawai dengan Kebijakan Tunjangan

X_2M = Interkasi antara Disiplin Kerja dengan Kebijakan Tunjangan

\mathcal{E} = Nilai Residu

Variabel penelitian antara kompetensi pegawai (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kebijakan tunjangan (M) merupakan variabel moderating oleh karena itu menggambarkan pengaruh moderating variabel kebijakan tunjangan (M) terhadap hubungan kompetensi pegawai (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Pengujian terhadap efek moderasi dapat dilakukan dengan dua cara, sebagai berikut:

1. Efek Moderasi dilihat dari kenaikan R^2 persamaan regresi yang berisi dengan efek-efek utama dan efek moderasi dari persamaan regresi yang hanya berisi dengan efek utama saja.
2. Efek Moderasi juga dapat dilihat dari signifikansi koefisien beta dari interaksi (variabel dependen x variabel moderasi).

3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel naik, variabel lainnya akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara bersamaan.

Adapun rumus korelasi berganda adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{JK_{regresi}}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi Berganda

JK = Jumlah Kuadrat

ΣY^2 = Jumlah Kuadrat Total Korelasi

Berdasarkan nilai r yang diperoleh, maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$, yaitu :

- Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X dan Y
- Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X dan Y negatif
- Apabila $r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara X dan Y

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai positif atau negatif. Apabila nilai koefisien positif, hal tersebut menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan. Sedangkan apabila koefisien korelasi negatif menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan terbalik. Berikut ini adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.5

Pedoman Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Lemah
0,200-0,399	Lemah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

3.6.2.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan agar dapat menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) yaitu Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan hal ini merupakan pangkat dua dari koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2017:292) untuk menghitung koefisien determinasi dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

K_d = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang bersifat praduga pada permasalahan penelitian dan masih harus dibuktikan kebenarannya. Jika hipotesis itu salah maka ditolak, sebaliknya jika itu benar maka akan diterima. Hasil penyelidikan atau pengamatan berdasarkan fakta yang telah dikumpulkan dapat menentukan bahwa hipotesis itu ditolak ataupun diterima. Uji hipotesis antara variabel Kompetensi Pegawai (X1), Disiplin Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan uji simultan dan parsial.

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

Tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen dapat diuji menggunakan uji hipotesis simultan (uji f). Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA, hipotesis statistik yang diajukan yaitu:

$H_0 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi Pegawai (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompetensi Pegawai (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%.

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

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial merupakan uji hipotesis pada persamaan struktur I dan II, untuk mengetahui tingkat signifikan variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dibutuhkan pengujian hipotesis. Variabel independen pada penelitian ini adalah Kompetensi Pegawai (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Sedangkan untuk variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Dalam melakukan pengujian hipotesis, langkah-langkah menggunakan uji t diantaranya sebagai berikut :

Struktur I

$H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Kompetensi Pegawai (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan variabel Kompetensi Pegawai (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Struktur II

$H_0 : \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.7 Rancangan Kuesioner

Sugiyono (2017:225) mengatakan kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk responden dan kemudian dijawab oleh responden. Kuesioner berupa pertanyaan ataupun pernyataan tertutup serta terbuka. Rancangan kuesioner yang akan dibuat oleh peneliti adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau telah ditetapkan oleh peneliti. Jumlah dari kuesioner ditentukan berdasarkan indikator penelitian. Skala pengukuran yang digunakan yaitu *Skala Likert*, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS) diberi skor 5

- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kurang setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung Jl. Ahmad Yani No. 227, Babakan Surabaya, Kiaracondong, Cihapit, Kota Bandung, Jawa Barat 40281.



Gambar 3.3

Lokasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung