

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan langkah-langkah yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dan informasi serta mengolah data yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2019:2), 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.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17), Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

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, 2019:147).

Metode deskriptif diajukan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana Kompetensi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung
2. Bagaimana Disiplin Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung
3. Bagaimana Etos Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung
4. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung

Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2019:36), merupakan suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Metode verifikatif ditujukan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah, yaitu:

5. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Terhadap Etos Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung
6. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung
7. Seberapa besar pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung
8. Seberapa besar pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung
9. Seberapa besar pengaruh Etos Kerja memediasi Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung

### **3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Definisi variabel dan operasional variabel penelitian merupakan variabel-variabel yang harus didefinisikan dengan jelas agar tidak terjadi pengertian berarti

ganda. Definisi variabel juga menjadi batasan sejauh mana variabel penelitian dapat dipahami oleh peneliti. Dengan variabel inilah penelitian bisa diolah sehingga dapat diketahui cara pemecahan masalahnya. Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap etos kerja implikasinya pada kinerja pegawai dinas pemuda dan olahraga kota Bandung masing-masing. Variabel didefinisikan dan dibuat operasional variabelnya.

### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019:68). Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

Menurut Sugiyono (2019:61) variabel independen (bebas) adalah sering disebut sebagai variabel stimulus predictor, antecedent adalah variabel yang berpengaruh atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel dependen (terikat) menurut Sugiyono (2019:68) 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. Penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti, yaitu variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Z), Etos Kerja (Y). Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas (*variabel independent*)

Menurut Sugiyono (2019:69) variabel penelitian merupakan atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek dalam bidang keilmuan atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dikaji, dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya untuk memperoleh hasil penelitian tersebut. Berdasarkan judul penelitian dapat diartikan beberapa variabel penelitian, sebagai berikut:

b. Variabel kompetensi (X1)

Menurut Edy Sutrisno (2019:201) kompetensi adalah kemampuan berdasarkan pada perilaku kerja, keterampilan, serta pengetahuan yang didukung oleh kinerja dan penerapannya dalam pekerjaan pada tempat kerja dalam kaitannya menggunakan persyaratan pekerjaan yang ditetapkan.

c. Variabel disiplin kerja (X2)

Menurut Hasibuan (2019:193) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku

d. Variabel intervening (Y)

Menurut Sugiyono (2019:70) variabel intervening (Y), merupakan variabel penyalu/antara yang terletak diantara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Variabel intervening yang digunakan dalam penelitian adalah variabel etos

kerja (Y). Menurut Donni Juan Priansyah (2018:283) etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan.

e. Variabel terikat (*variabel dependent*), (Z)

Menurut Sugiyono (2019:69) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Pada penelitian ini variabel dependen (terikat) yang akan diteliti yaitu kinerja pegawai (Z). Menurut Affandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

### **3.2.2 Operasionalisasi variabel**

Menurut Sugiyono (2019:39) operasionalisasi variabel adalah suatu atribut seseorang atau obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terikat dalam penelitian ini. Selain itu, operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistik dapat dilakukan dengan benar.

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian ke dalam konsep dimensi dan indikator. Di samping itu tujuannya adalah untuk

memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini. Penelitian ini terdiri dari tiga pokok variabel yang akan diteliti yaitu, Kompetensi (X1) Disiplin Kerja (X2) dan sebagai variabel independen atau variabel bebas serta Etos Kerja (Y) sebagai variabel intervening. Dan Kinerja Pegawai (Z) dependen atau variabel terikat. Berikut ini dapat dilihat tabel mengenai konsep dan indikator variabel:

**Tabel 3.1**  
**Operasinalisasi Variabel Penelitian**

Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<b>Kompetensi (X<sub>1</sub>)</b>  <i>An underlying characteristic' s of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation.</i>  <b>Lyle Spencer &amp; Signe Spencer (2017:9)</b>	1. Pengetahuan	a.Pengetahuan Faktual	a. Pemahaman dasar mengenai fakta-fakta dan kemampuan mendeskripsikan informasi	Ordinal	1
		b.Pengetahuan Koseptual	a..Pemahaman mengenai struktur dan tingkatan dari sekumpulan informasi	Ordinal	2
		c.Pengetahuan procedural	a.Pemahaman mengenai langkah-langkah dan tata cara melaksanakan sebuah proses.	Ordinal	3
	2.Keterampilan	a.Keterampilan Administratif	a.Kemampuan mengelola sebuah proses dalam sebuah situasi	Ordinal	4
		b.Keterampilan Manajerial	a.Kemampuan mengelola situasi dimana pengambilan keputusan harus dilakukan.	Ordinal	5

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
		c.Keterampilan Sosial	a.Kemampuan berinteraksi, komunikasi, memotivasi dan negosiasi penggunaan teknik untuk menghasilkan output	Ordinal	6
	3.Motif	a. Dorongan Ekonomi	a.Dorongan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, memperoleh kesejahteraan finansial dan materil.	Ordinal	7
		b. Dorongan Sosial	a.Dorongan untuk memenuhi ekspektasi masyarakat, berperan dalam sebuah lingkungan sosial	Ordinal	8
		c.Dorongan Psikologis	a.Dorongan untuk memenuhi kebutuhan spiritual, sebuah bentuk aktualisasi diri.	Ordinal	9
	4. Sifat	a. Sikap	a.Perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam merespons sebuah situasi, fenomena, atau permasalahan	Ordinal	10
	5. Citra Diri	a. kepercayaan diri	a.Keyakinan seseorang atas kemampuan dirinya	Ordinal	11
		b.Nilai-Nilai Pribadi	a.Persepsi atau sudut pandang	Ordinal	12

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No	
			pribadi seseorang dalam menyikapi sebuah situasi, fenomena, atau permasalahan			
<b>Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)</b>  Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.  <b>Hasibuan (2018:193)</b>	1. Pengukuran waktu secara efektif	a.Ketaatan	a. Tingkat ketaatan pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	Ordinal	13	
		b.Ketepatan	a. Tingkat ketepatan pekerja dalam bekerja	Ordinal	14	
	2. Tanggung jawab	a.Motivasi	a. Tingkat motivasi dalam mengapresiasi pekerjaan yang telah dilakukan	Ordinal	15	
		b.Loyalitas	a. Tingkat loyalitas pegawai bekerja dengan penuh integritas	Ordinal	16	
		c.Pekerjaan	a. Tingkat tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan	Ordinal	17	
	3. Absensi	a. Jam kerja	a. Jam kerja kehadiran	Ordinal	18	
		b.Meninggalkan jam kerja	a. Waktu meninggalkan tempat kerja	Ordinal	19	
	<b>Etos Kerja (Y)</b>	1.Kerja Keras	a. Kerja aktualisasi	a.Tingkat kerja aktualisasi untuk selalu semangat saat bekerja	Ordinal	20
			b. Kerja Amanah	a.Tingkat kerja amanah dengan	Ordinal	21



Lanjutan Tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No	
<p><i>Work ethic is a typical behavior of a community or organization, including the motivation that moves, main characteristics, basic spirit, basic thoughts, code of ethics, moral code, code of behavior, attitudes.</i></p> <p><b>Clifford Geertz (2018:389)</b></p>			penuh rasa tanggung jawab dalam bekerja			
		c. Kerja panggilan	a. Tingkat kerja panggilan dengan penuh integritas	Ordinal	22	
	2. Kerja Cerdas	a. Kerja seni	a. Tingkat kerja seni penuh kreativitas saat bekerja	Ordinal	23	
		b. Kerja kehormatan	a. Tingkat kerja kehormatan dalam bekerja tekun penuh keunggulan kehormatan	Ordinal	24	
	3. Kerja Ikhlas	a. Kerja rahmat	a. Tingkat kerja rahmat saat bekerja dengan ketulusan	Ordinal	25	
		b. Kerja ibadah	a. Tingkat kerja ibadah saat bekerja tidak bertentangan dengan keyakinan seseorang	Ordinal	26	
		c. Kerja pelayanan.	a. Tingkat kerja pelayanan saat bekerja harus efisien dan efektif	Ordinal	27	
	<p><b>Kinerja Pegawai (Z)</b></p> <p>Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang</p>	1. Kesetiaan	a. Loyalitas	a. Tingkat loyalitas pegawai membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab	Ordinal	28
		2. Kejujuran	a. Jujur	a. Tingkat kejujuran dalam	Ordinal	29

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<p>dibankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.</p> <p><b>Hasibuan (2018:94)</b></p>			melaksanakan tugas-tugasnya		
	3. Kedisiplinan	a. Disiplin dalam bekerja	a. Tingkat disiplin pegawai dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan	Ordinal	30
	4. Kreativitas	a. Gagasan	a. Tingkat kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk memecahkan masalah	Ordinal	31
	5. Kerja sama	a. Kerja sama dengan rekan kerja	a. Tingkat Kesiediaan pegawai berpartisipasi dalam setiap kegiatan	Ordinal	32
	6. Kepemimpinan	a. Sikap dan perilaku	a. Tingkat Kemampuan untuk mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa	Ordinal	33
	7. Prakarsa	a. Pemanfaatan waktu	a. Tingkat berfikir untuk menganalisis mengambil keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.	Ordinal	34
	8. Tanggung jawab	a. Hasil pekerjaan	a. Kesiediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaannya	Ordinal	35
	9. Standar Kerja	Standar Kerja	a. kinerja pegawai telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan	Ordinal	36

Sumber: Olah Data Peneliti, 2022

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Dalam setiap penelitian tentu memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Populasi dan sampel ditetapkan sebagai tujuan agar penelitian mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Untuk mempermudah pengolahan data maka penulis akan mengambil bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel, dengan menggunakan sampel peneliti akan lebih mudah mengolah data. Sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel adalah sebagai berikut :

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2019:80), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung yang berjumlah 78 orang. Data yang didapat akan diambil sebagai kerangka sampling. Yang dimaksud kerangka sampling adalah data yang akan diambil sebagian untuk sampel dengan teknik random sampling (*simple random sampling*).

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2019:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa

mewakili suatu populasi. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh.

Menurut Sugiyono (2019:85), sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel, yaitu seluruh pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung yang berjumlah 78 orang.

### **3.3.3 Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2019:118) mengemukakan bahwa teknik sampling yaitu untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan diantaranya *probability sampling* dan *Non-probability sampling*. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *probability sampling*. *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2019:119). Sedangkan Teknik yang digunakan dalam *Probability Sampling* adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2019:82), *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi ini.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpul data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan alat apa yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data metode merujuk pada suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya. Instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Karena berupa alat, maka instrumen dapat berupa lembar ceklist, kuesioner (angket terbuka/tertutup), pedoman wawancara dan lainnya. Hal lainnya Sugiyono (2019:401) menyatakan, jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

#### 1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi.

#### 2. Data sekunder

Data sekunder merupakan 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 serta situs internet.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

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

Penelitian lapangan (*field research*) adalah salah satu proses kegiatan pengungkapan fakta-fakta melalui observasi/pengamatan dan wawancara dalam proses memperoleh keterangan atau data. Dalam penelitian ini, survei dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung, dimana instansi tersebut dijadikan sebagai objek penelitian. Teknik pengumpulan ini dilakukan untuk mendapatkan data primer yang diperoleh melalui beberapa cara yaitu sebagai berikut:

### a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber.

### b. Observasi

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada perusahaan guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

### c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

## 2. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Penelitian kepustakaan (*library research*) adalah pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Penelitian kepustakaan

dimaksud untuk memperoleh data sekunder yang diperoleh melalui peninjauan untuk membandingkan kenyataan di lapangan dengan teori yang sebenarnya. Penelitian kepustakaan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu literatur, buku, jurnal, internet, dan data perusahaan.

### 3.5 Uji Instrumen

Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan untuk menguji keabsahan tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas (*tes of validity*), uji reliabilitas (*tes of reliability*), dan uji normalitas.

#### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur menunjukkan ketepatan dan kesesuaian antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:168), uji validitas adalah suatu teknik untuk mengukur ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrument itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir dengan skor totalnya. Selanjutnya dalam mencari nilai korelasi maka metode korelasi yang digunakan untuk mengkaji validitas dalam penelitian ini adalah dengan korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan

$r_{xy}$  : koefisien r *product momen*

- $r$  : koefisien validitas item yang dicari  
 $n$  : jumlah responden dalam uji instrumen  
 $X$  : skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item  
 $Y$  : skor total instrumen  
 $\Sigma x$  : jumlah hasil pengamatan variabel X  
 $\Sigma y$  : jumlah hasil pengamatan variabel Y  
 $\Sigma xy$  : jumlah dari hasil pengamatan variabel X dan variabel Y  
 $\Sigma x^2$  : jumlah kuadrat pada masing-masing skor variabel X  
 $\Sigma y^2$  : jumlah kuadrat pada masing-masing skor variabel Y

Dasar mengambil keputusan:

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

Sugiyono (2019:79) menyatakan syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 ke atas. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi di bawah 0,3 harus diperbaiki atau dibuang karena dianggap tidak valid.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat dipercaya atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Begitu pula yang dikemukakan oleh



Sugiyono (2019:130) menyatakan bahwa uji realibilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas instrumen merupakan syarat pengujian validitas instrumen, karena itu instrumen yang valid umumnya pasti reliabel tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan.

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

1. Item dibagi dua secara acak kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan II
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat soehartotal untuk kelompok I dan II
3. Korelasi skor kelompok I dan kelompok II dengan rumus:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  : korelasi pearson product moment

A : Variabel nomor ganjil

B : Variabel nomor genap

$\sum A$  : Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$  : jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$  : jumlah kuadrat total skor belahan ganjil

$\Sigma B^2$  : jumlah kuadrat total skor belahan genap

$\Sigma AB$  : jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus

*Spearman Brown* sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2019:190)

Keterangan:

$r$  = nilai reliabilitas

$r_b$  = korelasi person produk women antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas realibilitas minimal 0,7.

Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat anda tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,7 maka keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel atau dapat diandalkan.

### 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 sistematis.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Rumus yang

digunakan dalam uji normalitas ini adalah Rumus kolmogrov-smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika Signifikansi  $> 0,05$  dan tidak berdistribusi normal, jika Signifikansi  $< 0,05$  (Ghozali 2018:161).

### **3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis**

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. 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 2019:14). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

#### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku.

Menurut Sugiyono (2019:53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Variabel penelitian ini yaitu kompetensi, disiplin kerja, etos kerja dan kinerja pegawai. Lalu selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan. Untuk mendeskripsikan data pada setiap variabel penilaian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui

apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk sekolah rata-rata maka jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pernyataan dikalikan jumlah responden. Untuk lebih jelas berikut adalah rumusnya.

$$\text{Skor Rata – Rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}}$$

Setelah rata-rata skor dihitung maka untuk mengkategorikan mengklarifikasikan kecenderungan jawaban responden ke dalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

Dimana:

Nilai Tertinggi : 5

Nilai Terendah : 1

Lebar Skala :  $\frac{5-1}{5} = 0,8$

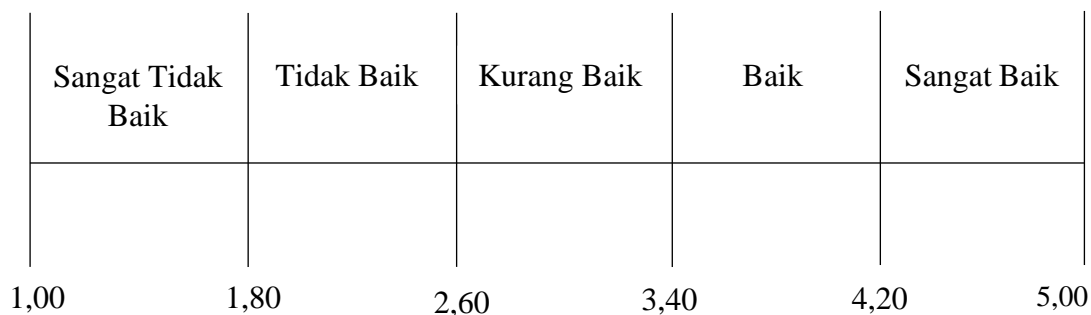
Setelah mengetahui rentang skor, maka kita dapat menentukan kategori skala pengukuran menurut Sugiyono (2019:134), yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Kategori Skala Pengukuran**

Skala	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Lemah
1,81 – 2,60	Lemah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Kuat
4,21 – 5,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2019:130)

Berdasarkan hasil diatas maka garis kontinum yang digunakan untuk melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:



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

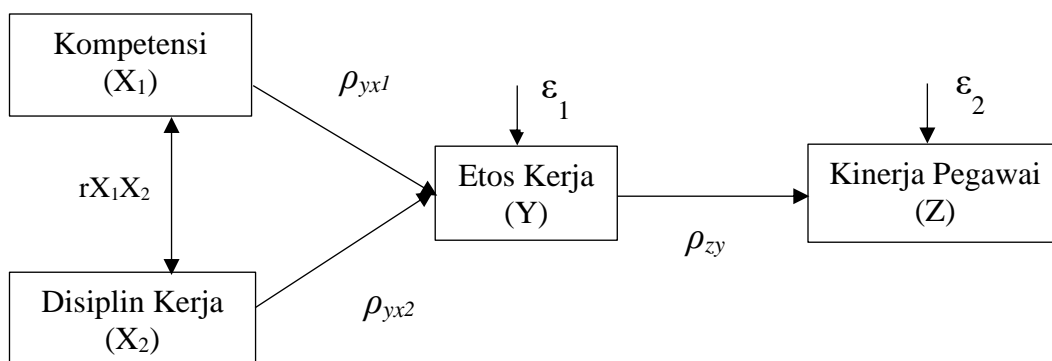
### 3.6.2 Analisis Verifikatif

Dalam analisis verifikatif cara atau teknik statistik yang digunakan adalah statistik inferensial. Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2019:148). Metode verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

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

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi, dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependent terakhir, harus lewat jalur langsung atau melalui variabel intervening Sugiyono (2019:70).

Dalam analisis jalur pengaruh independent dan dependen dapat berupa pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh tidak langsung suatu independen variabel terhadap dependen variabel adalah melalui variabel yang lain yang disebut variabel antara (*intervening variable*). Untuk menggambarkan hubungan-hubungan kausalitas antar variabel yang akan diteliti pada penelitian ini digunakan diagram jalur (*path diagram*). Diagram jalur (*path diagram*) adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antara variabel independen, intervening (*intermediary*) dan variabel dependen. Berdasarkan paradigma penelitian yang dikembangkan sesuai dengan kerangka teori maka dapat digambarkan Diagram jalur (*path diagram*), sebagai berikut:



**Gambar 3.2**  
**Diagram Jalur (*Path Diagram*)**

Keterangan:

- X<sub>1</sub> : Kompetensi
- X<sub>2</sub> : Disiplin kerja
- Y : Etos kerja

Z : kinerja pegawai

$\rho(\text{rho})$  : koefisien masing-masing variabel

$\rho_{yx1}$  : koefisien jalur kompetensi terhadap etos kerja

$\rho_{yx2}$  : koefisien jalur disiplin kerja terhadap etos kerja

$r_{X_1X_2}$  : koefisien korelasi antara variabel independen

$\rho_{zy}$  : koefisien jalur etos kerja terhadap kinerja

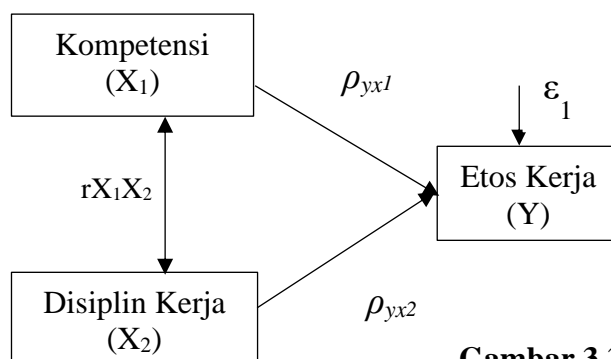
$\rho_{X_1X_2}$  : koefisien korelasi antara variabel independen

$\varepsilon$  (epsilon) : pengaruh faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai variabel dependen atau (di luar yang dipengaruhi yang tidak diteliti)

Disamping menggunakan diagram jalur untuk menyatakan model yang dianalisis, dalam analisis jalur juga dapat ditampilkan dalam bentuk persamaan yang biasa disebut persamaan structural. Persamaan struktural menggambarkan hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti yang dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

### Struktur I

Analisis pertama dengan mengikuti persamaan regresi dengan model sebagai berikut:



**Gambar 3.3**  
**Model Hubungan Struktural 1**

Pada sub-struktur pertama, variabel X1 dan variabel X2 merupakan variabel eksogen. Variabel Y merupakan variabel endogen. Pada gambar 3.3 menunjukkan bahwa persamaan sub-struktur 1 adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \epsilon_1$$

Keterangan:

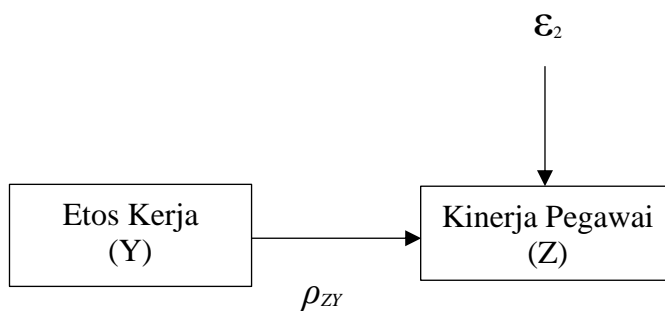
X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

Y = Etos Kerja

$\epsilon_1$  = Epsilon

### Struktur II



**Gambar 3.4**  
**Model Hubungan Struktur II**

Pada struktur kedua, variabel Y merupakan variabel eksogen. Variabel Z merupakan variabel endogen. Gambar 3.3 menunjukkan persamaan sebagai berikut:

$$Z = \rho_{zy} + \epsilon_2$$

Keterangan:

Y = Etos Kerja



Z = Kinerja Pegawai

$\epsilon_2$  = Epsilon 2

Kedua struktur tersebut merupakan struktur yang tidak terpisah, namun merupakan struktur yang saling berhubungan.

Berdasarkan diagram jalur dapat dilihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya. Pengaruh lainnya hasil dari X terhadap Y dan Y terhadap Z atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut:

Pengaruh langsung (*direct effect*)

$X \longrightarrow Y : \rho_{yx}$

$Y \longrightarrow Z : \rho_{zy}$

Pengaruh tidak langsung adalah situasi di mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yang disebut variabel intervening. Pengaruh tidak langsung dari X terhadap Z melalui Y atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut:

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

$X \longrightarrow Y \longrightarrow Z : (\rho_{yx}), (\rho_{zy})$

Serta pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dan tidak langsung. Penjelasan di atas memperlihatkan bahwa hasil pengaruh langsung diperoleh dari hasil analisis jalur nilai beta, sedangkan hasil pengaruh tidak langsung diperoleh dengan mengalihkan koefisien (nilai beta) yang melewati

variabel antara (penghubung) atau variabel intervening dengan variabel langsungnya.

### 3.6.2.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) variabel dalam Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), terhadap variabel Etos Kerja (Y) serta besarnya kontribusi variabel Etos Kerja (Y) terhadap variabel Kinerja (Z). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi, dengan rumus sebagai berikut:

#### 1. Analisis koefisien determinasi simultan

Merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase (%) variabel kompetensi (XI), disiplin kerja (X2), kinerja pegawai (Z) terhadap etos kerja (Y) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

$$Kd = r^{2xy} \cdot 100\%$$

Keterangan:

Kd = nilai koefisien determinasi

$r^{2xy}$  = kuadrat koefisien korelasi ganda

100% = pengali yang menyatakan dalam persentase

#### 2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial merupakan analisis yang digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh salah satu variabel independen terhadap dependen secara parsial rumusnya untuk menghitung koefisien determinasi secara simultan:

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

Keterangan:

$\beta$  : beta nilai standar ris koefisien

Zero order : matriks korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Maka:

Kd : 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah

Kd : 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat

### 3.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2019:296).

Dalam pengujian hipotesis ini penulis menetapkan dengan menggunakan uji signifikan dengan penetapan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Hipotesis nol ( $H_0$ ) adalah suatu hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel intervening dan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel intervening dan variabel dependen. Sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel

intervening dan ada pengaruh signifikan antara variabel intervening dan variabel dependen.

### 3.7.1 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. Dalam penelitian ini variabel independen yaitu kompetensi dan disiplin kerja sedangkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai melalui variabel intervening etos kerja. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dapat dilihat dari hasil pengelolaan data Coefficient, hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

#### 1. Hipotesis 1

$H_0 : \rho_{yx1} = 0$ , tidak terdapat pengaruh variabel kompetensi (X1) terhadap etos kerja (Y) secara teori.

$H_1 : \rho_{yx1} \neq 0$ , terdapat pengaruh variabel kompetensi (X1) terhadap etos kerja (Y) secara teori.

#### 2. Hipotesis 2

$H_0 : \rho_{yx2} = 0$ , tidak terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap etos kerja (Y) secara teori.

$H_1 : \rho_{yx2} \neq 0$ , terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap etos kerja (Y) secara teori.

#### 3. Hipotesis 3

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$ , tidak terdapat pengaruh variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap etos kerja (Y) secara teori.

H1 :  $p_{yx1} = p_{yx2} \neq 0$ , terdapat pengaruh variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) terhadap etos kerja (Y) secara teori.

4. Hipotesis 4

Ho :  $p_{zy} = 0$  , tidak terdapat pengaruh variabel etos kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) secara teori.

H1 :  $p_{zy} \neq 0$ , terdapat pengaruh variabel etos kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) secara teori.

5. Hipotesis 5

Ho :  $p_{yx1} = p_{yx2} = p_{zy} = 0$  , tidak terdapat pengaruh etos kerja (Y) memediasi kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) secara teori.

H1 :  $p_{yx1} = p_{yx2} = p_{zy} \neq 0$ , terdapat pengaruh etos kerja (Y) memediasi kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) secara teori.

Kemudian untuk menghitung pengaruh parsial tersebut maka digunakan t-test dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \sqrt{\frac{n - (k + 1)}{1 - r^2}}$$

Keterangan:

n : jumlah sampel

r : nilai korelasi parsial

k (kelas) : jumlah variabel independen

Taraf nyata yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$ , nilai  $T_{hitung}$  dibandingkan dengan  $T_{tabel}$  dan ketentuannya sebagai berikut:

1. Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak
2. Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima.

### 3.7.2 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

$H_0$  :  $\rho_{yx1} : \rho_{yx2} : \rho_{yx3} = 0$ , Tidak terdapat pengaruh kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), terhadap etos kerja (Y) dan implikasinya pada kinerja pegawai (Z)

$H_a$  :  $\rho_{yx1} : \rho_{yx2} : \rho_{yx3} \neq 0$ , Terdapat pengaruh kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), terhadap etos kerja (Y) dan implikasinya pada kinerja pegawai (Z)

Menurut Sugiyono (2019:210) pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan uji signifikan koefisien berganda, taraf signifikan 5% (0.05) dengan rumus berikut:

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

Keterangan:

$R^2$  : koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K : banyaknya variabel bebas

N : ukuran sampel

$F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ ,  $df_1 (K-1) =$  derajat kebebasan  $df_2 (n - k) =$  perhitungan tersebut akan diperoleh distribusi F dengan pembilang K dan penyebut dk  $(n-k-1)$  dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel} \longrightarrow H_a$  diterima (signifikan)
2. Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel} \longrightarrow H_a$  ditolak (tidak signifikan)

### **3.8 Rancangan Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2019:142). Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel Kompetensi, Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja, dan implikasinya pada Kinerja Pegawai yang sesuai dengan operationalisasi variabel. Responden tinggal memilih pada kolom yang sudah disediakan. Responden memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti dengan berpedoman pada Skala Likert.

### **3.9 Lokasi dan waktu**

Objek penelitian yang akan di kaji dalam penelitian ini adalah Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis dilaksanakan di Dinas Pemuda dan Olahraga yang berlokasi di Jl. Tamansari No. 76, Lb. Siliwangi, Kecamatan Coblong, Kota Bandung Jawa Barat

Kode Pos 40111. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan Oktober 2022 sampai dengan selesai.