

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini metode yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif dengan deskriptif verifikatif. Menurut Kusmayadi dan Sugiarto (Amrizal, 2019) metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan atau menggambarkan/melukis fenomena atau hubungan antar fenomena yang diteliti dengan sistematis, faktual, dan akurat. Melalui metode penelitian deskriptif ini, penulis mengharapkan berdasarkan data dan fakta yang ada pada saat penelitian berlangsung dapat dilakukan analisis untuk membuktikan kebenaran hubungan sebab akibat sehingga diperoleh makna dan implikasi dari permasalahan penelitian yang ingin dipecahkan, maka akan mendapat data, hasil analisis data, dan kesimpulan. Metode penelitian deskriptif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu bagaimana *self-efficacy*, bagaimana stress kerja, bagaimana komitmen kerja, serta bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.

Dalam penelitian ini, penulis juga menggunakan metode penelitian verifikatif. Menurut Sugiyono (2017:8) metode verifikatif adalah penelitian dapat dilakukan terhadap populasi/sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah bagaimana pengaruh *self-efficacy* dan stress kerja terhadap komitmen kerja

dan dampaknya pada kinerja pegawai pada DISPORA Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penulisan yang digunakan adalah metode survei. Metode survei membedakan dan menguiliti serta mengenal masalah-masalah serta mendapat pembenaran terhadap keadaan dan praktek yang sedang berlangsung. Penelitian dilakukan dalam waktu bersamaan terhadap sejumlah individu atau unit, baik secara sensus atau dengan menggunakan sampel. Penelitian survei ini digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, peneliti melakukan pengumpulan data dengan mengadakan wawancara serta penyebaran kuesioner pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.

3.2 Definisi Variabel dan Operasional Variabel Penelitian

Variabel merupakan aspek yang paling penting dalam suatu penelitian serta bertujuan untuk memecahkan masalah penelitian. Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel X_1 (*Self-Efficacy*), variabel X_2 (Stres Kerja), variabel Y (Komitmen Kerja), dan variabel Z (Kinerja Pegawai). Variabel-variabel pada penelitian ini kemudian dioperasionalkan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran dan skala penelitian. Operasioanlisasi variabel meliputi penjelasan mengenai nama variabel, definisi variabel, indikator variabel, ukuran variabel, dan skala pengukuran. Operasionalisasi variabel digunakan agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukan

proses atau operasional alat ukur yang akan digunakan untuk variabel yang diteliti.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian 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). Berdasarkan judul penelitian yang dilakukan peneliti, berikut adalah definisi variabel penelitiannya:

a. Variabel Bebas (Independen)

Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada faktor yang diukur atau dipilih oleh seorang peneliti dalam mengetahui hubungan antara fenomena yang diamati. Menurut Sugiyono (2017:39) mendefinisikan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini, yang termasuk variabel independent adalah sebagai berikut :

1. *Self-Efficacy* (X1)

Menurut Bandura (Ismanto *et al*, 2021) *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang telah ditentukan, yang mempengaruhi aktivitas dalam kehidupan mereka.

2. Stres Kerja (X2)

Menurut Robbins dan Judge (Afandi *et al*, 2021) Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

b. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah jenis variabel yang memiliki hubungan tidak langsung antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel intervening merupakan variabel penyalu/antara yang terletak di antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2017). Variabel intervening pada penelitian ini yaitu komitmen kerja. Menurut Meyer dan Allen komitmen kerja adalah keyakinan yang kuat dan penerimaan nilai-nilai serta tujuan organisasi, dengan melibatkan diri dan loyal untuk terus berada di organisasi. (Sahir *et al*, 2022)

c. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel dependen adalah variabel yang disebabkan/ dipengaruhi oleh adanya variabel bebas/ variabel independen. Menurut Sugiyono (2018) variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat, variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Z). Menurut Sinambela kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Daenuri & Pitri, 2020)

3.2.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel-variabel penelitian ke dalam konsep dimensi dan indikator yang akan dijadikan sebagai bahan penyusunan instrumen kuesioner. Tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian. Sesuai dengan judul penelitian yaitu pengaruh *self efficacy* dan stres kerja terhadap komitmen kerja dan berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat maka terdapat empat variabel yang dapat peneliti gunakan untuk menetapkan variabel, kemudian dikembangkan menjadi indikator-indikator lalu dikembangkan lagi menjadi item-item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<i>Self-Efficacy</i> (X1) adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang telah ditentukan, yang mempengaruhi aktivitas dalam kehidupan mereka. Bandura (Ismanto <i>et al</i> , 2021)	1. <i>Magnitude</i>	a. Yakin bahwa dirinya dapat menghadapi hambatan dan segala tingkat kesulitan tugas	• Tingkat pandangan yang positif	Ordinal	1
			• Tingkat minat terhadap tugas		2
			• Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan tugas		3
			• Tingkat keyakinan terhadap kemampuan		4
			• Tingkat keyakinan terhadap kemampuan dalam		5

			mengambil tindakan			
	2. <i>Generality</i>	a. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range luas/sempit.	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif 		6	
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat belajar dari pengalaman 		7	
	3. <i>Strength</i>	a. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun serta dapat memotivasi diri dalam menyelesaikan tugas	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat bertahan menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi apapun 		8	
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keyakinan akan kemampuan yang dimiliki 		9	
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat semangat dalam menyelesaikan tugas 		10	
<p>Stres Kerja (X2)</p> <p>Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting</p> <p>Robbins dan Judge (Afandi <i>et</i></p>	1. .Faktor Lingkungan	a. Ketidakpastian Ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketidakpastian ekonomi 	Ordinal	11	
		b. Ketidakpastian Politi	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketidakpastian politik 		12	
		c. Ketidakpastian teknologi	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketidakpastian teknologi 		13	
		2. Faktor Organisasi	a. Tuntutan Tugas	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat Tuntutan Tugas 	Ordinal	14
			b. Tuntutan Peran	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat Tuntutan Peran 		15
			c. Tuntutan Pribadi	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat Tuntutan Pribadi 		16
				<ul style="list-style-type: none"> Tingkat umpan balik yang diberikan 		17

<i>al, 2021:175)</i>			kepada pegawai		
	3. Faktor Pribadi	a. Masalah Keluarga	• Tingkat Masalah Keluarga	Ordinal	18
		b. Masalah Ekonomi	• Tingkat Masalah Ekonomi		19
		c. Kepribadian Karyawan	• Tingkat Kepribadian Karyawan		20
<p>Komitmen Kerja (Y)</p> <p>Komitmen adalah keyakinan yang kuat dan penerimaan nilai-nilai serta tujuan organisasi, dengan melibatkan diri dan loyal untuk terus berada di organisasi.</p> <p>Meyer dan Allen (Sahir <i>et al</i>, 2022:36)</p>	1. Komitmen afektif	a. Ikatan emosional	• Tingkat kecintaan terhadap organisasi	Ordinal	21
		b. Keterlibatan pekerjaan	• Tingkat kesediaan terlibat dalam pekerjaan		22
		c. Kepedulian terhadap organisasi	• Tingkat kepedulian terhadap organisasi		23
	2. Komitmen berkelanjutan	a. Kebutuhan individu terhadap organisasi	• Tingkat kebutuhan individu	Ordinal	24
		b. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi	• Tingkat kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi terhadap organisasi		25
			• Tingkat loyalitas dalam organisasi		26
	3. Komitmen normatif	a. Kesediaan menerima pekerjaan	• Tingkat kesediaan menerima pekerjaan	Ordinal	27
			• Tingkat kesadaran akan bekerja		28
		b. Kesadaran akan bekerja	• Tingkat kepedulian terhadap organisasi		29

			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesetiaan terhadap organisasi 		30
<p>Kinerja Pegawai (Z)</p> <p>Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika</p> <p>Sinambela (Daenuri dan Pitri, 2020)</p>	1. Kualitas	a. Kerapihan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kerapihan dalam bekerja 	Ordinal	31
		b. Ketelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketelitian dalam bekerja 		32
		c. Hasil kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan 		33
	2. Kuantitas	a. Kecepatan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kecepatan dalam bekerja 	Ordinal	34
		b. Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan dalam bekerja 		35
	3. Tanggung Jawab	a. Disiplin dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat disiplin dalam bekerja 	Ordinal	36
		b. Melakukan pekerjaan sesuai arahan dan tepat waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat melakukan pekerjaan sesuai arahan dan tepat waktu 		37
	4. Kerjasama	a. Menjaga hubungan teamwork	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat menjaga hubungan teamwork 	Ordinal	38
	5. Inisiatif	a. Menyelesaikan pekerjaan tanpa diperintah	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat menyelesaikan tugas tanpa diperintah 	Ordinal	39
		b. Kemampuan menyadari dan memperbaiki kesalahan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat menyadari dan memperbaiki kesalahan 		40

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam melakukan penelitian diperlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Unit yang menjadi subjek responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat, tepatnya di Jln. Pacuan Kuda No.140, Sukamiskin, Arcamanilk Kota Bandung.

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2018) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah pegawai yang berada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat dengan jumlah 118 pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel menurut Sabar (Nurdin dan Hartati, 2019) adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representatif dapat mewakili populasinya. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan di ambil dari suatu populasi. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *Probability Sampling*.

Probability sampling secara umum merupakan metode pengambilan sampel di mana setiap anggota dalam populasi mempunyai kesempatan untuk terpilih sebagai sampel. Metode ini memberikan seluruh anggota populasi kemungkinan (*probability*) atau kesempatan yang sama untuk menjadi sampel terpilih. Pada

dasarnya penggunaan rumus dalam penarikan sampel penelitian digunakan untuk mempermudah teknis penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus slovin dalam menghitung sampel.

Perhitungan Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel N = Ukuran Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan (*Error Tolerance*)

Berikut perhitungan untuk mengetahui jumlah sampel penelitian :

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 118 / (1 + (118 \times 0,05^2))$$

$$n = 118 / (1 + (118 \times 0,0025))$$

$$n = 118 / (1 + 0,295)$$

$$n = 118 / 1,295$$

$$n = 91,11 \sim 91 \text{ Responden}$$

Pada penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga sebanyak 91 responden dengan Batasan kesalahan toleransi sebesar 5%.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan dalam penelitian dengan tujuan memperoleh data dan keterangan-keterangan yang

diperlukan dalam penelitian. Menurut Suharsimi Arikunto teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilaksanakan secara sistematis dengan prosedur yang standar (Rukajat, 2018). Menurut Sugiyono (2017:137) menyatakan bahwa “teknik pengumpulan data dibagi menjadi dua, yaitu penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*).” Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari berbagai bahan bacaan seperti buku-buku dan literatur lainnya di bidang manajemen sumber daya yang berkaitan dengan objek penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh dari:

- a. Pengamatan (*Observation*)

Peneliti mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. Menurut Sugiyono (2017:203) observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

- b. Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara tanya jawab dengan pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan kegiatan tanya jawab secara lisan yang tujuannya untuk memperoleh data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

c. Kuesioner

Kuesioner akan diberikan kepada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Rukajat (2018) kuesioner (angket) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui.

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 (*test of validity*), uji reabilitas (*test of reliability*) dan uji normalitas.

3.5.1 Uji Validitas

Hasil penelitian dapat dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya yang terjadi pada objek yang diteliti. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti, dengan demikian

data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2017:267). Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi Product Moment. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan atau di hapus dari kuisioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Cara mencari nilai korelasi adalah 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} = Koefesien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

y = Skor total instrument

n = Jumlah responden dalam uji instrument

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y Dasar mengambil keputusan

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

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi

validitas, nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai standar maka pernyataan tersebut valid (Signifikan). Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan program *Statistical Package For Social Science* (SPSS). Nilai validitas setiap butir pernyataan atau pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul *Item- Total Statistic*. Menilai kevalidan tiap-tiap butir pernyataan atau pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pernyataan.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrumen yang dipakai reliable atau tidak, maksud dari reliable adalah jika instrumen tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama. Menurut Sugiyono (2017:130), bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Split Half Method* (*Spearman-Brown Correlation*) Teknik Belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

- a. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.
- b. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor

total untuk kelompok I dan kelompok II

- c. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II.
- d. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi Spearman Brown sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Nilai Reliabilitas

rb = Korelasi Pearson Product Moment antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7.

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

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

Selain valid instrument penelitian juga harus memiliki keandalan, keandalan instrument penelitian menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah.

3.5.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Menurut Ghozali (2018; 161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengelolaan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh. Sugiyono (2017) mengatakan analisis merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang dikumpulkan diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis deskriptif verifikatif yaitu metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data,

mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis statistic yang digunakan untuk memberikan deskripsi atau gambaran mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang telah diperoleh. Menurut Sugiyono (2017) penelitian deskriptif, adalah penelitian yang digunakan dengan cara mendeskripsikan maupun menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum ataupun generalisasi yang bertujuan untuk menganalisis data.

Peneliti membuat pernyataan-pernyataan (kuesioner) yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden. Kemudian setiap pertanyaan dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda. Untuk pengolahan data dari hasil angket maka penulisan menggunakan metode skala likert. Menurut Sugiyono (2018) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Skala likert yang diukur kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan titik tolak untuk menyusun instrument yang berupa pernyataan. Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai bobot nilai mulai dari angka 5-4-3-2-1.

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2017)

Alternatif jawaban dan bobot nilai ini ditujukan agar memudahkan responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Pada bagian ini penyusun akan menganalisa data tersebut satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independent dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan skor variabel penelitian masuk kedalam kategori : Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.

Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

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

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

Dimana :

Nilai tertinggi = 5

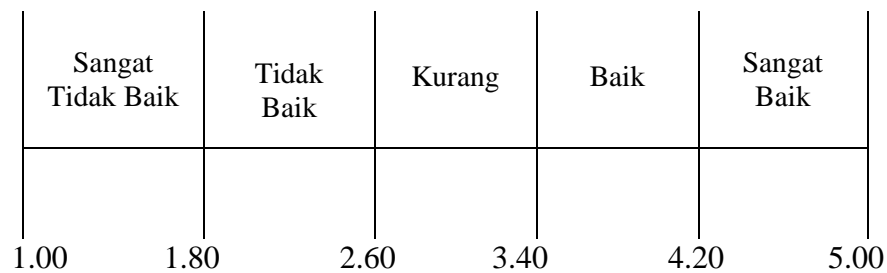
Nilai terendah = 1

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

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 - 1,80 : Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 - 2,60 : Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 - 3,40 : Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 - 4,20 : Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 - 5,00 : Sangat Baik

Garis kontinum digunakan untuk menganalisa, mengukur, dan menunjukkan seberapa besar tingkat kekuatan variabel yang sedang diteliti, sesuai instrumen yang digunakan. Model garis kontinum ini menggunakan perhitungan skor yang digunakan untuk memudahkan penulis melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti:



Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif yaitu suatu metode analisis yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2017:53) analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori, dan penelitian akan menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini metode analisis verifikatif yang digunakan adalah berikut:

3.6.2.1 Uji MSI (*Method Of Successive Internal*)

Data yang diperoleh sebagai hasil penyebaran dari kuesioner bersifat ordinal, maka agar analisis dapat dilanjutkan maka skala pengukurannya harus dinaikkan ke skala pengukuran yang lebih tinggi, yaitu skala pengukuran interval agar dapat diolah lebih lanjut. Untuk itu maka digunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah menganalisis data dengan menggunakan MSI sebagai berikut:

- 1) Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab 1-5 untuk setiap

pertanyaan).

- 2) Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
- 3) Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden disebut dengan proposi.
- 4) Menentukan proposi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribur normal.
- 5) Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai Z. data >30 dianggap mendekati luas daerah bawah kurva normal.
- 6) Menghitung Scale Value (SV) untuk masing-masing reponden dengan rumusan berikut:

$$sv = \frac{\text{density at lower limit} - (\text{density at upper limit})}{\text{area under upper limit} - (\text{area under lower limit})}$$

Keterangan:

- | | |
|------------------------|------------------------------|
| SV (Scale Value) | = Rata-rata Interval |
| Density at lower limit | = Kepaduan batas bawah |
| Density at upper limit | = Kepaduan batas atas |
| Area under upper limit | = Daerah dibawah batas atas |
| Area under lower limit | = Daerah dibawah batas bawah |

- 1) Melakukan transformasi nilai skala dari nilai skala ordinal ke nilai interval dengan rumus:

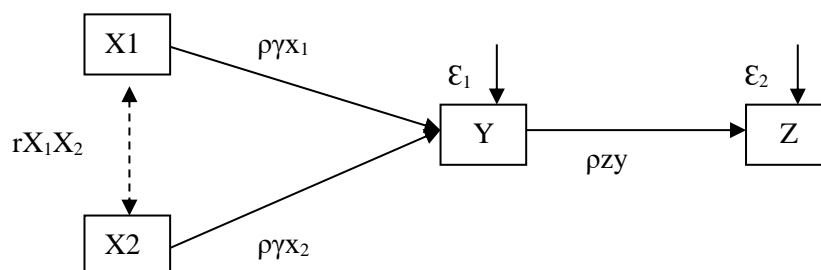
$$Y = Svi + [SV \text{ min}]$$

Catatan, SV yang nilainya kecil atau harga negatif terbesar diubah menjadi sama dengan satu.

3.6.2.2 Analisis Jalur (Path Analysis)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Menurut Ghozali (2018) path analysis adalah sebuah model perluasan dari analisis regresi linier berganda untuk mengukur hubungan antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan menggunakan path analysis diantaranya ialah untuk melihat hubungan antar variabel dengan didasarkan pada model apriori, mengidentifikasi jalur penyebab suatu variabel tertentu terhadap variabel lain yang dipengaruhinya, menghitung besarnya pengaruh satu variabel independent eksogen atau lebih terhadap variabel dependen endogen lainnya. Dalam penelitian ini, penulis ingin menganalisis dan memastikan apakah ada pengaruh self-efficacy dan stres kerja terhadap komitmen kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai.

Langkah pertama yang harus dikerjakan sebelum melakukan analisis jalur adalah merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian. Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel-variabel yang dikaji. Dalam penelitian ini, variabel yang dikaji adalah *Self-Efficacy* (X1), Stres Kerja (X2), Komitmen Kerja (Y), dan Kinerja Pegawai (Z).



Gambar 3.2
Diagram Jalur

Keterangan :

X1	= <i>Self-Efficacy</i>
X2	= Stres Kerja
Y	= Komitmen Kerja
Z	= Kinerja Pegawai
ρ_{yx1}	= Koefisien jalur <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai
ρ_{yx2}	= Koefisien jalur stres kerja terhadap kinerja pegawai
ρ_{zy}	= Koefisien jalur komitmen kerja terhadap kinerja pegawai
r_{x1x2}	= Koefisien korelasi antara variabel <i>self efficacy</i> dan stres kerja
ε	= Pengaruh faktor lain

Gambar dengan jalur seperti terlihat pada gambar 3.2 di atas dapat di formulasikan ke dalam bentuk model persamaan structural sebagai berikut:

Persamaan Jalur Substruktur Pertama :

$$Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \varepsilon_1$$

Persamaan Jalur Substruktur Kedua :

$$Z = \rho_{zy} Y + \varepsilon_2$$

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 langsung hasil dari X terhadap Y dan Y terhadap Z atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut :

Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

$$X \rightarrow Y : \rho_{yx} \quad Y \rightarrow Z : \rho_{zy}$$

Pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independent 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*)

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

Serta pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dan tidak langsung. Penjelasan diatas 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.

4.6.2.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya pengaruh *Self Efficacy* (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap variabel Komitmen Kerja (Y). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien ganda

1. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase X1 (*Self Efficacy*) dan X2 (Stres Kerja) terhadap variabel Y (Komitmen Kerja) dan dampaknya pada variabel Z (Kinerja Peagawai). Maka untuk mengetahui seberapa persentase dengan menggunakan rumus kefisien determinasi secara parsial sebagai berikut:

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

Keterangan :

B = Beta (nilai standarliezed coeffecients)

Zero Order = Matrik kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat

Maka:

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

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

3.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah pengujian terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistik. Tujuan uji hipotesis adalah untuk memutuskan apakah hipotesis yang diuji ditolak atau diterima. Uji hipotesis kadang disebut juga "konfirmasi analisis data".

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (H1), penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis nol (H0) adalah proposisi yang menyiratkan tidak ada

pengaruh atau tidak ada hubungan antara fenomena atau populasi. Sedangkan hipotesis alternatif (H1) adalah lawan dari statemen H0 atau mewakili claim atau dugaan dari peneliti terhadap kemungkinan tidak berlakunya kondisi status quo atau kondisi saat ini sebagai bagian dari tujuan penelitian yang hendak diraih. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji t) dan pengujian secara simultan (uji F).

3.7.1 Uji T (Parsial)

Pengujian terhadap signifikansi koefisien regresi linier secara parsial sangat penting untuk menyimpulkan apakah terdapat pengaruh antara perubahan masing-masing variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini variabel independen yaitu *self-efficacy* dan stres kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai melalui variabel intervening komitmen kerja. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengelolaan data Coefficient. Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan uji T:

1. Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha)
 - a. H0 : $\rho_{yx1} = 0$, tidak terdapat pengaruh variabel *self-efficacy* (X1) terhadap komitmen kerja (Y) secara teori.
 - b. H1 : $\rho_{yx1} \neq 0$, terdapat pengaruh variabel *self-efficacy* (X1) terhadap komitmen kerja (Y) secara teori.
 - c. H0 : $\rho_{yx2} = 0$, tidak terdapat pengaruh variabel stress kerja (X2) terhadap komitmen kerja (Y) secara teori.
 - d. H1 : $\rho_{yx2} \neq 0$, terdapat pengaruh variabel stress kerja (X2) terhadap

komitmen kerja (Y) secara teori.

- e. $H_0 : p_{yx1} = p_{yx2} = 0$, tidak terdapat pengaruh variabel *self-efficacy* (X1), stres kerja (X2) terhadap komitmen kerja (Y) secara teori.
- f. $H_1 : p_{yx1} = p_{yx2} \neq 0$, terdapat pengaruh variabel *self-efficacy* (X1), stres kerja (X2) terhadap komitmen kerja (Y) secara teori.
- g. $H_0 : p_{zy} = 0$, tidak terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) secara teori.
- h. $H_1 : p_{zy} \neq 0$, terdapat pengaruh variabel komitmen kerja (Y) 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 independent

2. Taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$, nilai T_{hitung} dibandingkan dengan T_{tabel} dan ketentuannya sebagai berikut :
 - a. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak
 - b. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima

3.7.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari F_{hitung} dan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA. Hipotesis statistik yang diajukan, sebagai berikut

- a. $H_0 : \rho_{yx1}:\rho_{yx2}:\rho_{yx3} = 0$, tidak terdapat pengaruh *self-efficacy*, stres kerja terhadap komitmen kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai
- b. $H_a : \rho_{yx1}:\rho_{yx2}:\rho_{yx3} \neq 0$, terdapat pengaruh *self-efficacy*, stres kerja terhadap komitmen kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai

Untuk melakukan uji signifikan koefisien berganda, taraf signifikan 5% dengan rumus sebagai 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 $df_2 (n-K) = 82$. Perhitungan tersebut akan diperoleh distribusi F dengan pembilang K dan penyebut $dk (n-k-1)$ dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow H_a$ diterima (signifikan)
2. Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel} \rightarrow H_a$ 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, 2017). Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel *self-efficacy*, stres kerja terhadap komitmen kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai yang sesuai dengan operasionalisasi variabel penelitian. Responden tinggal memilih pada kolom yang sudah disediakan. Responden memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti dengan berpedoman pada skala Likert.

3.9 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengkaji tentang Pengaruh *Self-Efficacy* dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Kerja dan berdampak pada Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. Lokasi yang menjadi tempat penelitian dalam pembuatan skripsi ini yaitu Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat yang terletak di Jl. Pacuan Kuda No.140, Sukamiskin, Kec. Arcamanik, Kota Bandung, Jawa Barat 40293. Peneliti melakukan penelitian dimulai sejak tanggal 10 Maret 2022.