

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara ataupun teknik yang dipergunakan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data serta menganalisisnya agar diperoleh suatu kesimpulan guna mencapai tujuan penelitian. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2022:6) menjelaskan bahwa: Metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif yaitu suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen). Sedangkan metode verifikatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan metode statistik. Dalam penelitian ini, metode deskriptif yang digunakan untuk mengetahui dan mengkaji penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Organisasi di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

2. Bagaimana Motivasi Kerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode ini ditunjukkan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Huteyso yang diterjemahkan oleh Sugiyono dalam bukunya (2022:55) variabel dapat didefinisikan sebagai atribut atau sifat seseorang, atau obyek, yang mempunyai "variasi" tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu. Tinggi, berat badan, sikap, motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, merupakan atribut-atribut dari sekelompok orang. Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum memulai pengumpulan data. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang, masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabel. Variabel-variabel itu berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala pengukuran.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu hal dalam bentuk apapun yang ditetapkan oleh penelitian kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Sugiyono (2022:61). Variabel penelitian dapat dibagi menjadi dua yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel bebas pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2), variabel bebas tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Budaya Organisasi sebagai variabel independent (X_1) Menurut Robbins and Mary (2016:51) mendefinisikan budaya organisasi adalah: *“Organizational culture is the values, principles, and attitudes that influence the behavior of*

members in the organization.” (Budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi”.)

- b) Motivasi sebagai variabel independent (X_2) Menurut McClelland yang dialih bahasakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2020:230-231), menyatakan bahwa: “Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.”

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Variabel terikat tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Kinerja Pegawai sebagai variabel dependent (Y) A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2022:67-72), mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan dimensi dan indicator variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, proses ini juga dimaksud untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel sehingga penguji hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistika dapat dilakukan secara benar. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 dibawah:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel dan Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<p align="center">Budaya Organisasi (X₁)</p> <p><i>“Organizational culture is the values, principles, and attitudes that influence the behavior of members in the organization.”</i> (Budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi”.)</p> <p align="center">Menurut Robbins and Mary (2016:51)</p>	1. Inovasi dan pengambilan risiko	a. Melakukan perubahan kerja	Tingkat melakukan perubahan bekerja.	Ordinal	1
		b. Keberanian dalam mengambil risiko	Tingkat keberanian mengambil risiko.	Ordinal	2
	2. Perhatian terhadap detail	a. Kemampuan analisis.	Tingkat kemampuan analisis.	Ordinal	3
		b. Evaluasi hasil kerja	Tingkat evaluasi hasil kerja.	Ordinal	4
	3. Orientasi hasil	a. Perhatian pada hasil dari pada teknik kerja	Tingkat perhatian pada hasil dari pada teknik kerja	Ordinal	5
		b. Perhatian pada hasil daripada kualitas kerja	Tingkat perhatian pada hasil daripada kualitas kerja.	Ordinal	6
	4. Orientasi orang	Orientasi pada hasil kerja secara individu	Tingkat perhatian Pada hasil kerja secara individu	Ordinal	7
	5. Orientasi tim	Orientasi pada hasil kerja secara tim	Tingkat perhatian pada hasil kerja secara tim	Ordinal	8
	6. Keagresifan	b. Kemampuan dalam bersaing	Tingkat kemampuan dalam bersaing	Ordinal	9
		c. Kecepatan dalam bekerja	Tingkat kecepatan dalam bekerja	Ordinal	10
	7. Stabilitas	Mengikuti standar operasional (SOP) dalam bekerja	Tingkat bekerja sesuai dengan standar Operasional Prosedur (SOP)	Ordinal	11

Variabel dan Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<p>Motivasi Kerja (X₂)</p> <p>“Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.”</p> <p>Menurut McClelland yang dialih bahasakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2020:230-231)</p>	1. Kebutuhan akan berprestasi	a. Mengembangkan kreatifitas	Tingkat kemauan pegawai mengembangkan kreatifitas	Ordinal	12
		b. Antusias untuk berprestasi tinggi	Tingkat untuk berprestasi pegawai tinggi	Ordinal	13
	2. Kebutuhan afiliasi	a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan tempat bekerja	Tingkat kebutuhan pegawai merasa diterima dilingkungan tempatnya bekerja	Ordinal	14
		b. Kebutuhan akan perasaan dihormati	Tingkat kebutuhan perasaan dihormati sesama	Ordinal	15
		c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal	Tingkat kebutuhan kepercayaan diri pegawai untuk maju dan tidak gagal	Ordinal	16
	3. Kebutuhan akan kekuasaan	a. Memiliki kedudukan yang terbaik	Tingkat kebutuhan kedudukan pegawai yang sudah didapat	Ordinal	17
		b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	Tingkat kebutuhan kemauan pegawai dalam mengerahkan kemampuan untuk mencaai kekuasaan	Ordinal	18

Variabel dan Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<p>Kinerja Pegawai (Y)</p> <p>“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”</p> <p>Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67-72)</p>	1. Kualitas kerja	a. Kerapihan	Tingkat kerapihan dalam mengerjakan tugas	Ordinal	19
		b. Ketelitian	Tingkat ketelitian mengerjakan tugas	Ordinal	20
		c. Kehandalan	Tingkat kehandalan pegawai	Ordinal	21
	2. Kuantitas kerja	a. Ketepatan waktu	Menyelesaikan pekerjaan cepat dan tepat waktu	Ordinal	22
		b. Hasil kerja	Mengerjakan pekerjaan dengan hasil memuaskan	Ordinal	23
		c. Kepuasan	Tingkat kepuasan pegawai dalam mengerjakan tugas	Ordinal	24
	3. Kerjasama	a. Jalinan kerjasama	Menjalin kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja	Ordinal	25
		b. Kekompakan dengan rekan kerja	Kompak dalam menyelesaikan pekerjaan dengan pegawai lain	Ordinal	26
	4. Tanggung jawab	a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Tingkat tanggungjawab dalam mengambil keputusan	Ordinal	27

Variabel dan Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
	5. Inisatif	b. Rasa tanggung jawab memanfaatkan sarana dan prasana	Tingkat tanggungjawab dalam memanfaatkan sarana dan prasarana	Ordinal	28
		a. Kemandirian	Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	29
		b. Kemampuan dalam bekerja	Tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	30

Sumber: Olah Data Peneliti, 2023

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 Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono (2022:80).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Subang yang berjumlah 50 orang, berikut rincian pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Subang:

Tabel 3.2
Daftar Jumlah Pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Subang Berdasarkan Pada Unit Kerja

No	Bidang	Jumlah
1.	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	8
2.	Sub Bagian Keuangan dan Barang Daerah	4
3.	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi	7
4.	Bidang Mutasi dan Promosi	7
5.	Bidang Pengembangan Aparatur	8
6.	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	6
7.	Kelompok Jabatan Fungsional	10
Jumlah		50

Sumber: BKPSDM Kabupaten Subang 2022

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi, atau sampel adalah sebagai subjek yang diambil dari keseluruhan subjek dalam populasi yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian. Tentu saja jumlah sebagian yang diambil tersebut harus mewakili seluruh jumlah subjek penulisan atau populasi. Menurut Sugiyono (2022:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu. Kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative atau mewakili.

Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25% dari jumlah populasinya. Dalam penelitian pengambilan sampel menggunakan salah satu Teknik *Non-Probability Sampling* yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2022:85), sampling jenuh adalah 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 85 yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel, yaitu seluruh pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Subang yang berjumlah 50 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2022:137) Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Terdapat beberapa teknik dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini, yaitu:

1. Studi Kepustakaan

Yaitu dengan memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku, jurnal, serta web, yang ada kaitannya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan objek penelitian.

2. Studi Lapangan

Yaitu mencari dan memperoleh data dari instansi dan para pegawai sebagai responden yang penulis teliti.

a. Observasi

Melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti di instansi guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada bagian personalia yang mempunyai wewenang dari pada pegawai yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti sekaligus menjadi objek penelitian.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang kemudian disebarkan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan atau pernyataan dibuat sesuai dengan operasionalisasi variabel yang telah disusun sebelumnya. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan pendapat atau tanggapan responden.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah instrument yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini ada dua uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang ditanyakan atau apa yang diukur dalam penelitian. Sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsisten pengukuran dari satu responden ke responden yang lain.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antar yang data sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Validitas menurut Sugiyono (2022:125) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketetapan suatu alat ukur. Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Untuk mencari nilai koefisien, maka penelitian menggunakan rumus *pearson product moment* menurut Sugiyono (2017:183) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden dalam uji instrument

Σx = Jumlah hasil pengamatan variabel x

Σy = Jumlah hasil pengamatan variabel y

Σxy = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel x dan variabel y

Σx^2 = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor x

Σy^2 = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor y

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

Jika $r \geq 0,3$ maka instrument atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Jika $r \leq 0,3$ maka instrument atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Reliabilitas berkenanan dengan derajat konsistensi atau ketepatan dat dalam interval waktu tertentu (Sugiyono 2022:126).

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *split-half method* (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pertanyaan ganjil dan total skor pertanyaan

genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus *spearman brown*, dengan cara kerjanya sebagai berikut:

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok ganjil dan genap.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok ganjil dan genap.
3. Korelasi skor kelompok ganjil dan kelompok genap dengan rumus:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien *pearson product moment*

A = Variabel nomor ganjil

B = Variabel nomor genap

ΣA = Jumlah total skor belahan ganjil

ΣB = Jumlah total skor belahan genap

ΣA^2 = Jumlah kuadrat total skor belahan ganjil

ΣB^2 = Jumlah kuadrat total skor belahan genap

ΣAB = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *spearman brown* sebagai berikut:

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

Dimana:

r = Nilai reliabilitas

r_b = Korelasi pearson product method antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7.

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

1. Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
2. Bila $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur digunakan berulang kali memberikan hasil yang relatif sama. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, dengan koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih dari 0,7 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis Data

Pengelolaan data menggunakan perhitungan statistic regresi berganda berdasarkan hasil perolehan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan dan persepsi responden tentang fenomena social. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument dimana alternatifnya beberapa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrument yang digunakan skala likert mempunyai gradasi dari positif sampai dengan sangat negative.

Adapun alternative jawaban dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternative sebagai berikut:

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017:130)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka setelah memiliki kata kuesioner tersebut, selanjutnya dilakukan perhitungan statistic maka dapat diketahui bobot nilai dari setiap item-item pertanyaan yang akan diajukan oleh penulis. Selain itu, jawaban dari responden dapat dihitung untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti, tingkat pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, dan selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2022:53) penelitian analisis statistic deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian.

Jadi analisis statistic deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menguji variabel yang bersifat kualitatif. Analisis ini digunakan untuk melihat factor penyebab, dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui

apakah tingkah perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, atau sangat tidak baik. Untuk menganalisis setiap pertanyaan atau indikator, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) atau jumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, selanjutnya peneliti membuat garis kontinum.

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

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

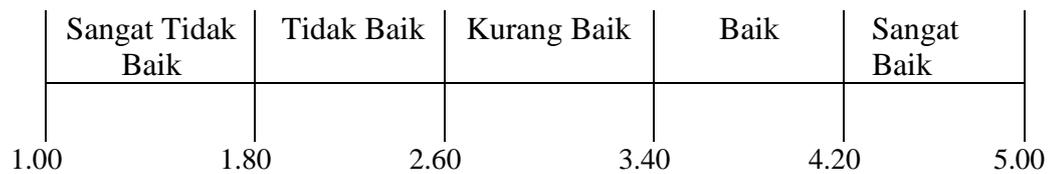
- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 2
- c. Interval : $5-1 = 4$
- d. Jarak Interval : $(5-1):5 = 0,8$

Tabel 3.4
Kategori Skala

Interval	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 (2022:130)

Ketika data terkumpul, kemudian dapatdiaplikasikan pada pengelolaan data, disajikan dalam bentuk gambar dan analisis. Penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap hasil rata-rata jawaban responden atau data rekapitulasi yang kemudian disusun kriteria penilaian. Berdasarkan hasil di atas maka secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Garis Kontinum

Sumber: Sugiyono (2022:130)

Keterangan garis kontinum 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

3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2022:55) analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dan hipotesis. Analisis verifikatif merupakan analisis model dan pembuktian yang berguna untuk mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini, analisis verifikatif bermaksud untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3.6.2.1 *Method of Succesive Interval* (MSI)

Analisis *Method of Succesive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. *Method of Succesive Interval* (MSI), langkah-langkah dalam MSI sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas)
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

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

8. Menentukan nilai transformasi

$$y = sv + [k]$$

$$\text{Dimana: } k = 1 [SV_{\min}]$$

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2 \dots \dots X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau perubahan .

Analisis linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen antar variabel X_1 (Budaya Organisasi) dan X_2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai). Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

a = Bilangan konstanta

X_1 = Variabel bebas (Budaya Organisasi)

X_2 = Variabel bebas (Motivasi Kerja)

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

e = *Error* atau factor gangguan lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain budaya organisasi dan motivasi kerja.

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel budaya organisasi, motivasi kerja (X) dan kinerja pegawai (Y). Keeratan hubungan dapat dinyatakan dengan istilah koefisien korelasi. Koefisien korelasi merupakan besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dalam bilangan yang disebut dengan koefisien korelasi. Adapun rumus korelasi berganda sebagai berikut:

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

Dimana:

R = Koefisien korelasi berganda

JK_{regresi} = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

ΣY^2 = Jumlah kuadrat total korelasi

Untuk mencari JK_{regresi} dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$JK_{regresi} = b_1 \Sigma X_1 Y + b_2 \Sigma X_2 Y$$

Dimana:

$$\Sigma X_1 Y = \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{n}$$

$$\Sigma X_2 Y = \Sigma X_2 Y - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{n}$$

Untuk mencari ΣY^2 menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\Sigma Y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ sebagai berikut:

Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan positif antara variabel X_1 , X_2 dan variabel Y

Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan negatif antara variabel X_1 , X_2 dan variabel Y

Apabila $r = 0$, artinya terdapat hubungan korelasi

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 adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2022:184)

3.6.2.4 Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) variabel budaya organisasi (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

- a. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel budaya organisasi (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), secara simultan dengan mengadatkan koefisien korelasinya yaitu:

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

Dimana:

Kd = Nilai koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi berganda yang dikuadratkan

b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel budaya organisasi organisasi (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), secara parsial:

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

Dimana:

β = Beta (nilai *standarlizer coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
dimana apabila:

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

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

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2022:64). Dikatakan sementara, karena jawaban

yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2022:64). Penguji hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antar variabel X_1 (budaya organisasi), X_2 (motivasi kerja), dan Y (kinerja pegawai).

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,10$. Selanjutnya hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak.

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilaksanakan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan nilai T_{tabel} . Taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,10$ nilai T_{hitung} dibandingkan dengan T_{tabel} dan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.

3.7 Rancangan Kuesioner

Koesioner adalah instrument pengumpulan data atau informasi yang di operasionalisasikan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Responden tinggal memilih pernyataan yang sudah disediakan peneliti seperti adanya pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Responden tinggal memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Subang yang beralamt di Jl. Kapten Piere Tandean No. 01 Subang, Jawa Barat.