

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 Etos Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.

2. Bagaimana Motivasi Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.

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 Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan perlu ditetapkan, diidentifikasi dan diklasifikasikan. Untuk operasionalisasi variabel harus didefinisikan secara operasional agar lebih mudah dicari hubungan antara satu variabel dengan yang lainnya. Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel-variabel itu kemudian dioperasionalkan berdasarkan variabel atau dimensi, indikator, ukuran dan skala pengukuran. Adapun penjelasan lebih lanjut mengenai definisi variabel dan operasionalisasi variabel dan sebagai berikut:

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 atau variabel bebas (X)

Variabel bebas pada penelitian ini adalah Etos Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Variabel bebas tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Etos Kerja sebagai variabel independent (X_1)

Menurut Jansen Sinamo (2017:56), menyatakan bahwa, “Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.”

2. Motivasi Kerja sebagai variable independent (X_2)

Menurut McClelland yang dialih bahasakan 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 Dependent atau variabel terikat (Y)

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

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2022:67-72) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil kerja dari secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

3.2.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan dimensi dan indikator variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, proses ini juga dimaksud untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel sehingga pengujian 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
Operasional Variabel

Variabel dan Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Etos kerja (X1) Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma	Kerja Keras	a. Kerja adalah aktualisasi, bekerja keras penuh semangat	Tingkat aktualisasi dan kerja keras yang dilakukan penuh semangat	Ordinal	1
		b. Kerja adalah amanah, bekerja penuh tanggung jawab	Tingkat amanah dalam bekerja penuh tanggung jawab	Ordinal	2
		c. Kerja adalah panggilan, bekerja tuntas penuh integrasi	Tingkat panggilan bekerja tuntas penuh integrasi	Ordinal	3
	Kerja Cerdas	a. Kerja adalah seni, bekerja penuh kreatifitas	Tingkat seni dalam bekerja dalam kreatifitas	Ordinal	4
		b. Kerja adalah kehormatan, bekerja tekun	Tingkat kehormatan dan berkerja dengan	Ordinal	5

Variabel dan Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
kerja yang integral Jansen Sinamo (2017:56)		penuh keunggulan	penuh keunggulan		
	Kerja Ikhlas	a. Kerja adalah rahmat, bekerja tulus penuh rasa syukur	Tingkat bekerja dengan tulus penuh rasa syukur	Ordinal	6
		b. Kerja adalah ibadah, bekerja serius penuh kecintaan	Tingkat bekerja serius penuh kecintaan	Ordinal	7
		c. Kerja adalah pelayanan, bekerja paripurna penuh kerendahan hati	Tingkat pelayanan dalam bekerja dengan penuh kerendahan hati	Ordinal	8
Motivasi Kerja (X2) Motivasi Kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan McClelland yang dialih bahasakan Malayu S.P Hasibuan (2020:230-231)	Kebutuhan akan berprestasi	a. Mengembangkan kreatifitas	Tingkat kemauan pegawai mengembangkan kreatifitas	Ordinal	9
		b. Antusias untuk berprestasi tinggi	Tingkat untuk berprestasi pegawai tinggi	Ordinal	10
		c. Menyukai tantangan dalam pekerjaan	Tingkat dorongan pegawai menyukai tantangan	Ordinal	11
	Kebutuhan akan afiliasi	a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan tempat bekerja	Tingkat kebutuhan pegawai merasa diterima dilingkungan tempatnya bekerja	Ordinal	12
		b. Kebutuhan akan perasaan dihormati	Tingkat kebutuhan perasaan dihormati sesama	Ordinal	13
		c. Memiliki kerja sama yang baik	Tingkat dorongan untuk bekerja sama	Ordinal	14
	Kebutuhan akan kekuasaan	a. Memiliki kedudukan yang terbaik	Tingkat kebutuhan kedudukan	Ordinal	15

Variabel dan Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			pegawai yang sudah didapat		
		b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	Tingkat kebutuhan kemauan pegawai dalam mengerahkan kemampuan untuk mencapai kekuasaan	Ordinal	16
		c. Selalu ingin memimpin dalam pekerjaan	Tingkat keinginan memimpin pekerjaan	Ordinal	17
			Tingkat dorongan untuk menjadi pemimpin	Ordinal	18
<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>Anwar Rabu Mangunegara (2020:67-72)</p>	Kualitas Kerja	a. Kerapihan	Tingkat kerapihan	Ordinal	19
		b. Ketelitian	Tingkat ketelitian	Ordinal	20
		c. Keandalan	Tingkat keandalan	Ordinal	21
	Kuantitas kerja	a. Ketetapan waktu	Tingkat menyelesaikan pekerjaan cepat dan tepat waktu	Ordinal	22
		b. Hasil kerja	Tingkat hasil kerja yang memuaskan	Ordinal	23
		c. Kepuasan kerja	Tingkat kepuasan kerja	Ordinal	24
	Tanggung jawab	a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Tingkat rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Ordinal	25
		b. Rasa tanggung jawab memanfaatkan sarana dan prasaranan	Tingkat tanggung jawab dalam memanfaatkan sarana dalam prasarana	Ordinal	26

Variabel dan Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	Kerja sama	a. Jalinan kerja sama	Tingkat menjalin Kerjasama	Ordinal	27
		b. Kekompakan dengan rekan kerja	Tingkat kekompakan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja	Ordinal	28
	Inisiatif	a. Kemandirian	Tingkat 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 subjek atau objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2022:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung yang berjumlah 103 orang, berikut rincian pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung yaitu:

Tabel 3.2
Daftar Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Bandung berdasarkan pada unit kerja

No	Bagian/Bidang	Jumlah Pegawai
1.	Sekretariat	23
2.	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian (PPIK)	21
3.	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan (PKAP)	18
4.	Bidang Mutasi dan Promosi (MP)	22
5.	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur (PKA)	19
Jumlah		103

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kota Bandung

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi yang sengaja dipilih oleh peneliti untuk bisa diamati. Sampel memiliki ukuran yang kecil dibandingkan populasi dan berfungsi sebagai wakil dari populasi, sehingga peneliti menggunakan sampel untuk mempermudah dalam pengolahan data penelitian.

Menurut Sugiyono (2022:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Anggota sampel yang tepat

digunakan dalam penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang dkehendaki. Semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka peluang kesalahan semakin kecil dan begitu sebaliknya. Pengambilan jumlah responden pada penelitian ini menggunakan rumus *slovin*, sebagai alat untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden. Sampel yang akan ditentukan oleh peneliti dengan presentase kelonggaran atau tingkat kesalahan yang ditoleransi adalah 5%. Rumus *slovin* yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang ditolerir 5% (0,05)

Berdasarkan rumus di atas maka dapat diukur besarnya sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{103}{1 + 103 (0,05)^2}$$

$$n = 81,9 \text{ Orang}$$

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas maka sampel secara keseluruhan adalah sebanyak 82 orang (dibulatkan).

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian. Pengambilan sampel peneliti

menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. (Sugiyono, 2022:84).

Teknik *probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *cluster sampling*. Menurut Sugiyono (2022:85) *cluster sampling* adalah teknik sampel yang digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Adapun perhitungan untuk penarikan sampel adalah sebagai berikut:

1. Sekretariat $= 23/103 \times 82 = 18$
2. Bidang Pengadaan Pemberhentian $= 21/103 \times 82 = 17$
3. Bidang Penilaian Kinerja $= 18/103 \times 82 = 14$
4. Bidang Mutasi dan Promosi $= 22/103 \times 82 = 18$
5. Bidang Pengembangan Kompetensi $= 19/103 \times 82 = 15$

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakuakn untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan untuk penelitian. (Sugiyono, 2022:137). Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpulan data merupakan faktor penting bagi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana data mengumpulkan data, siapa sumbernya dan alat apa yang digunakan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan dan studi kepustakaan.

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah mengumpulkan data dengan cara melakukan survey lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer yang diperoleh melalui:

a. Pengamatan (*Observation*)

Penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Menurut Sugiyono (2017:203) observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara dilakukan dengan melakukan tanya jawab dengan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Menurut Sugiyono (2017:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

c. Kuesioner (*Questionnaire*)

Kuesioner akan diberikan kepada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2017:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literature atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi perpustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literature-literature, buku-buku, yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Buku-buku yang berkaitan dengan variabel penelitian.
- b. Sejarah, *literature* dan profil dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung. Sumber internet atau website yang berhubungan dengan objek yang diteliti.
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Lebih tepatnya, fenomena ini disebut variabel penelitian. Uji validitas dan reliabilitas merupakan pengujian yang akan digunakan dalam uji instrumen penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian ini layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrument penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

3.5.1 Uji Validasi

Uji validitas adalah untuk mengetahui apakah alat kuesioner yang digunakan selama pengumpulan data valid. Cek validitas menurut Sugiyono

(2022:125) menunjukkan tingkat akurasi antara data yang sebenarnya terjadi pada subjek dan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Untuk mengetahui validitas suatu item, kita mengkorelasikan view item dengan jumlah total item. Jika korelasi masing-masing faktor positif dan besarnya 0,3 atau lebih, maka faktor tersebut merupakan konstruk atau alat yang kuat dengan nilai struktural yang baik, tetapi jika nilai korelasinya kurang dari 0,3 maka entri tersebut dinyatakan tidak valid, sehingga harus dikoreksi. atau dihapus. Untuk mencari nilai korelasi, penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n(\sum X)^2 - (\sum x)^2 (n\sum y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien validitas item yang dicari

n = Jumlah responden dalam uji instrument

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 X

$\sum y$ = 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 pengambilan keputusan:

- a. Jika $r > 0,3$, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r < 0,3$, maka instrument atau item pertanyaam tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan yang dapat dilihat dari *Corrected Item-Total Corelation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > 0.3 .

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

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokan 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:

$$R_{xy} = \frac{n \sum AB - (\sum A \sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2 - (\sum A)^2/n)][n(\sum B^2 - (\sum B)^2/n)]}}$$

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 kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan genap

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

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

$$r = \frac{2r_{bb'}}{1 + r_{bb'}}$$

Dimana:

r = Nilai reliabilitas

$r_{bb'}$ = Korelasi *person 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 $r_{hitung} > \text{dari } r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
2. Bila $r_{hitung} < \text{dari } r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data adalah penyederhanaan data yang telah dikumpulkan dalam bentuk yang mudah bagi peneliti untuk menginterpretasikan. Menurut Sugiyono (2022:147) menyatakan bahwa analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpulkan, diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Kegiatan analisis data meliputi pengelompokan data menurut variabel dan jenis responden, tabulasi data menurut variabel untuk seluruh responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk memecahkan masalah dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang diajukan.

Skala *likert*, digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan

sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument dimana alternatifnya berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif (Sugiyono, 2022:93).

Penulis membuat pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yaitu pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert*, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut:

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2022:94)

Berdasarkan tabel 3.3 ketika data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan suatu pengolahan data yang disajikan dalam bentuk tabel dan harus dianalisis. Penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel Independen dan Dependen yang selanjutnya akan dilakukan suatu pengklasifikasian dari hasil kuesioner yang dibagikan terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* dengan interval skor 5 (Sangat Setuju) sampai dengan skor 1 (Sangat Tidak Setuju).

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistic deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2022:147).

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian. Dalam penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

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

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

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

Dimana:

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

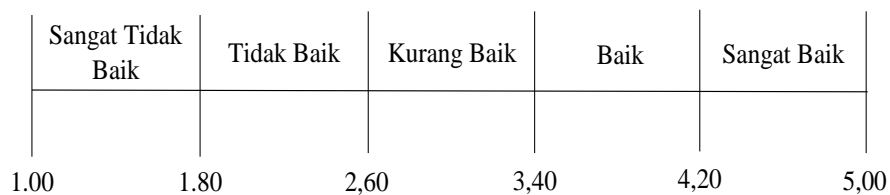
$$N_{ji} (\text{Nilai jejang interval}) = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 3.4
Kategori Skala

Skala	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
2,61 – 3,40	Kurang baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat baik

Sumber: Sugiyono (2018:134)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan kedalam garis kontinum. Garis kontinum dapat dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini:



Gambar 3.1 Garis Kontinum

Sumber: Sugiyono (2017)

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut:

- Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 = Sangat tidak baik
- Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 = Tidak baik
- Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 = Kurang baik
- Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 = Baik
- Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 = Sangat Baik

3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut sugiyono (2022:53), analisis verifikatif adalah metode penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan

informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan dengan etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan dua metode yaitu analisis regresi linier berganda dan analisis korelasi berganda. Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

3.6.2.1 Method Of Successive Interval (MSI)

Data yang didapatkan dari penelitian ini berupa data yang berskala ordinal. Agar memudahkan dalam pengolahan data maka data harus terlebih dahulu diubah menjadi data berskala interval. Untuk data yang berskala ordinal perlu diubah menjadi interval dengan teknik *Method Of Successive Interval*. Langkah – langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Tentukan dengan tegas variabel apa yang akan diukur.
- b. Tentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
- c. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut sebagai proporsi.
- d. Tentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z.
- f. Menentukan nilai skala (*Scale Value/ SV*).

$$SV = \frac{\text{density of lower limit} - \text{Density of upper limit}}{\text{area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

Dimana:

$$Y = SV + IK I$$

$$K = I + (SV \text{ min})$$

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

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat didefinisikan sebagai hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda berguna untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen (bebas) berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen (terikat) dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (terikat) apabila nilai variabel independen (bebas) mengalami kenaikan atau perubahan. Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. 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

β_1, β_2 = Koefisien Etos Kerja dan Motivasi Kerja

- X_1 = Variabel bebas (Etos Kerja)
 X_2 = Variabel bebas (Motivasi Kerja)
 e = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai selain Etos Kerja dan Motivasi Kerja.

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel etos kerja, 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:

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2y_{x_1} + r^2y_{x_2} - 2r^2y_{x_2} r^2y_{x_1} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Dimana:

$R_{y.x_1x_2}$ = Korelasi antara X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y.

$r^2y_{x_1}$ = Korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan Y.

$r^2y_{x_2}$ = Korelasi *Product Moment* antara X_2 dengan Y.

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan X_2 .

Dengan ketentuan sebagai berikut:

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

Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel negatif

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 (2017:184)

3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X_1 dan X_2). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai R^2 menunjukkan bahwa varian untuk variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X) dan sebaliknya. Jadi nilai r^2 memberikan persentase varian yang dapat dijelaskan dari model regresi.

a. Analisis koefisien determinasi simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel yang dimana Etos Kerja (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) Kinerja Pegawai variabel (Y) dan perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

Kd = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi berganda

b. Analisis koefisien determinasi parsial

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

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

Keterangan:

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

Menurut Sugiyono (2022:99), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban diberikan berdasarkan fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel variabel yang diteliti, maka digunakan statistic uji hipotesis. Uji hipotesis antara variabel Etos Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2)

terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan uji simultan dan parsial, sebagai berikut:

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (UJI F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (bebas) mampu menjelaskan variabel dependennya (terikat), maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan Uji F. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Menentukan tingkat signifikansi, yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas (db) = $n - k - 1$, untuk mengetahui daerah F_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.
3. Menghitung nilai F_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien koreasi signifikan atau tidak. Dengan rumus sebagai berikut:

Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda digunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K = Jumlah Variabel Independen

N = Jumlah Sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} ($n-k-1$) = derajat kebebasan

Nilai untuk uji F dapat dilihat dari tabel distribusi F dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas ($k; n-k-1$), selanjutnya F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (signifikan).
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak signifikan).

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji t (t-test) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, variabel independen dalam penelitian ini adalah etos kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai dengan Nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficient*, hipotesis parsial dijelaskan kedalam bentuk sebagai berikut:

- a. $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. $H_1 : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. $H_0 : \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
- d. $H_1 : \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Kemudia dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan taraf signifikansi 5% atau dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Jumlah sampel

r = Nilai korelasi parsial

t = Tingkat signifikan (melambangkan t_{hitung} dan t_{tabel})

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

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

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan berupa item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan untuk dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel Etos Kerja, 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 hanya 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 Pelaksanaa

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung yang beralamat di Jl. Wastukencana Nomor 2, Babakan Ciamis, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawab Barat 40116.