

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan suatu cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan peneliti. Penelitian merupakan suatu proses yang berawal dari kemauan atau minat untuk mengetahui permasalahan tertentu dan memberi jawabannya yang selanjutnya berkembang menjadi gagasan. Metode penelitian yang digunakan dalam suatu penelitian turut menentukan keberhasilan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan survei terlebih dulu untuk pengumpulan data atau informasi dari sekelompok orang atau objek melalui berbagai teknik, seperti kuisioner, wawancara, atau observasi. Tujuan survei untuk mendapatkan wawasan atau pemahaman tentang pendapat, perilaku, atau karakteristik tertentu dari populasi yang diteliti.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif sendiri menurut Sugiyono (2019:380) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan keadaan yang ada berdasarkan fakta dan data yang dikumpulkan dan disusun secara sistematis selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulan. Sedangkan metode verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori, dan penelitian yang akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2022:11).

Metode deskriptif yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Bagaimana Budaya Kerja pada Dinas Penduduk dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi
2. Bagaimana Kompetensi Organisasi pada Dinas Penduduk dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi
3. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Dinas Penduduk dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi

Metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menguji kebenaran suatu hipotesis dimana pada penelitian ini yang akan diuji adalah besarnya pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penduduk Pencatatan Sipil Kota Cimahi baik secara simultan maupun parsial.

3.2 Definisi Variabel dan Operasional Variabel Penelitian

Variabel merupakan unsur penting dalam penelitian, karena dengan variabel inilah penelitian bisa dikembangkan dan bisa diolah sehingga diketahui pemecahan masalahnya. Untuk melakukan pengolahan data, diperlukan unsur lain yang berhubungan dengan variabel seperti dimensi, indikator, ukuran dan skala. Definisi variabel tersebut juga dapat memberikan batasan-batasan sejauh mana penelitian yang dilakukan. Untuk lebih jelas, berikut pengertian variabel penelitian dan operasionalisasi variabel.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel bebas (variabel independen) dan Variabel terikat (variabel dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya Kerja (X_1) dan Kompetensi Organisasi (X_2). Sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai yang di konotasikan dengan huruf (Y), berikut adalah definisi dari variabel penelitian. Variabel Independen (X) adalah variabel yang sering disebut dengan variabel *stimulus, predicator, antecedent*. Dalam bahasa indonesianya sring disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Berikut adalah definisi dari variabel independen (X) yang penulis gunakan.

1. Budaya Kerja (X_1), budaya kerja merupakan suatu karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai tuntutan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Artinya, budaya kerja merupakan sesuatu normal dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya. Dimensi dari Budaya kerja Menurut Stephen P. Robbins (2019:134) budaya kerja berperan sebagai landasan utama dalam kehidupan suatu organisasi. Pada penelitian ini, budaya perusahaan akan dinilai berdasarkan tujuh dimensi budaya kerja yaitu *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, dan stability*.
2. Kompetensi Organisasi (X_2), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas

keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dimensi dari Kompetensi Organisasi menurut Santoso (2018:2) bahwa kompetensi organisasi dibangun dari tiga dimensi, yaitu Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*), dan Sikap (*attitude*).

3. Variabel Dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Berikut adalah variabel dependen (Y) yang penulis gunakan. Kinerja (Y), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi dari Kinerja menurut Mangkunegara (2020:70) adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif.

3.2.2 Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dan mengacu pada teori yang ada, maka peneliti menetapkan definisi dan indikator yang sesuai dengan kondisi dan situasi dengan Budaya Kerja, Kompetensi Organisasi dan Kinerja Pegawai Dinas Penduduk Pencatatan Sipil Kota Cimahi untuk lebih memberikan gambaran terhadap hasil penelitian, maka perlu dibuat operasional variabel. Operasional variabel merupakan pedoman bagi pembuatan kuisisioner guna memperoleh data yang akurat dari responden. Penelitian ini terdiri dari dari tiga variabel yang akan diteliti yaitu: Budaya Kerja (X_1), Kompetensi Organisasi (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). Berikut ini adalah operasionalisasi variabel diukur dengan sakala ordinal dengan tabel 3.1 yang melibatkan Budaya Kerja, Kompetensi Organisasi, dan

Kinerja Pegawai.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Budaya Kerja (X1) budaya organisasi merupakan suatu persepsi Bersama yang dianut oleh para anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna Bersama Stephen P. Robbins (2018:134)	Inovasi dan pengambilan risiko	Dorongan untuk melakukan inovasi	Tingkat dorongan untuk melakukan inovasi	Ordinal	1
		Dorongan terhadap tantangan	Tingkat dorongan terhadap tantangan	Ordinal	2
	Perhatian secara detail	Karyawan bekerja dengan teliti	Tingkat bekerja dengan teliti	Ordinal	3
		Tugas yang Diberikan terinci	Tingkat tugas yang diberikan	ordinal	4
	Orientasi hasil	Dituntut untuk bekerja keras	Tingkat tuntutan untuk kerja keras	ordinal	5
		Dituntut agar lebih berkualitas	Tingkat tuntutan untuk lebih berkualitas	ordinal	6
	Orientasi tim	Saling menghargai	Tingkat saling menghargai	ordinal	7
		Kerjasama dalam tim	Tingkat Kerjasama dalam tim	ordinal	8
	Orientasi Orang	Tuntutan memusatkan perhatian pada tujuan	Tingkat pusat perhatian pada tujuan	ordinal	9
	Keagresifan	Saling berkompetisi	Tingkat berkompetisi	ordinal	10
		Bekerja dengan cepat dan efisien	Tingkat bekerja dengan cepat dan efisien	ordinal	11

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
	stabilitas	Bekerja sesuai prosedur	Tingkat bekerja sesuai prosedur	ordinal	12
		Melakukan supervisi pekerjaan	Tingkat melakukan pengawasan pekerjaan	ordinal	13
Kompetensi Organisasi (X2) kompetensi adalah gabungan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang Yang dapat di ukur dan diamati dalam bentuk perilaku.	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	Mengetahui Pengetahuan di bidang masing-masing	Tingkat pengetahuan di bidang masing-masing	ordinal	14
		Pengetahuan Prosedur, teknik	Tingkat pengetahuan pada prosedur	ordinal	14
	Keterampilan (<i>skill</i>)	Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara lisan	Tingkat komunikasi dan dapat dipahami dengan baik	ordinal	15
		Keterampilan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	Tingkat Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	ordinal	15
	Santoso (2018:2) Sikap (<i>attitude</i>)	Adanya semangat kerja yang tinggi	Tingkat semangat dalam bekerja	ordinal	16
			Kemampuan komunikasi bekerja	Tingkat berkomunikasi dalam bekerja	ordinal
Kinerja (Y) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode	Kuantitas Kerja	Kecepatan	Tingkat kecepatan mengerjakan pekerjaan	ordinal	17
		Target Kerja	Tingkat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target	ordinal	18

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
tertentu dalam melaksanakan tugas Mangkunegara (2017:70)	Kualitas Kerja	Kerapihan	Tingkat kerapihan mengerjakan tugas	ordinal	19
		Ketelitian	Tingkat ketelitian mengerjakan tugas	ordinal	20
		Kesesuaian	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan perintah	ordinal	21
	Kerjasama	Jalinan kerjasama	Tingkat menjalin dalam bekerja	ordinal	22
		Kekompakan	Tingkat kekompakan dalam lingkungan pekerjaan	ordinal	23
	Tanggung Jawab	Hasil Kerja	Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja	ordinal	24
		Mengambil keputusan	Tingkat tanggung Jawab saat mengambil keputusan	ordinal	25
	Inisiatif	Kemauan	Tingkat kemampuan untuk inisiatif pribadi	ordinal	26
		Kemandirian	Tingkat kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan	ordinal	27

Sumber : Hasil Olah Data oleh Peneliti (2024)

3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian membutuhkan subjek yang akan diteliti untuk memecahkan masalah yang ada. Subyek ini disebut populasi, dan peneliti memilih sampel dari

populasi untuk mempermudah pengolahan data. Sampel ini adalah bagian kecil yang mewakili karakteristik populasi yang lebih besar. Peneliti menggunakan teknik sampling khusus untuk mendapatkan sampelnya. Hasil penelitian yang didapat dari sampel dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi jika representatif. Penarikan sampel diperlukan ketika populasi terlalu besar untuk diteliti secara menyeluruh.

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2020:126) populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan di ukur, yang merupakan unit yang diteliti. Fokus penelitian ini berfokus di kota Cimahi, lebih tepatnya populasi penelitian karyawan pada Dinas Penduduk dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi yang jumlah pegawai nya mencapai 125 pegawai, berikut adalah data tabel dari populasi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi.

Tabel 3.2
Populasi pada Pegawai Dinas Pendudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi

Bagian	Jumlah Pegawai
Sekretariat	18
Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	16
Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	15
Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan	65
Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan	11
Jumlah total	125

Sumber: Data sekunder Disdukcapil (2024)

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sejumlah kecil dari suatu populasi yang diambil untuk dianalisis atau diobservasi, dengan tujuan untuk memberikan informasi atau kesimpulan tentang populasi secara keseluruhan. Dalam konteks penelitian, sampel harus direpresentatif agar hasil dari sampel dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih besar. Menurut Sugiyono (2020:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini populasi yang terdapat di Dinas Pendudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi berjumlah 125 orang pegawai.

Dalam penelitian pengambilan sampel menggunakan salah satu teknik *Nonprobability Sampling* yaitu *sampling insidental*. Menurut Sugiyono (2022:136) *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sample yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sample. Teknik yang diambil peneliti adalah *sampling insidental* yaitu penentuan sample berdasarkan kebetulan, atau teknik pengambilan sample secara acak (Sugiyono 2022:138). Pada penelitian ini, pengambilan jumlah responden menggunakan rumus Slovin, sampel yang akan ditentukan peneliti dengan persentase kelonggaran ketidak telitian adalah sebesar 10% (0,1) dan penentuan ukuran sample tersebut menggunakan rumus Slovin, penggunaan rumus ini akan menghasilkan jumlah sample yang relatif lebih besar dibandingkan beberapa rumus lain, sehingga karakteristik dari populasi akan lebih terwakili yang dapat ditunjukkan. Oleh karena itu, sample Menurut Sugiyono (2022:81) untuk menghitung besarnya ukuran sampel dapat dihitung dengan menggunakan teknik

slovin dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e^2 = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir $e^2 = 0,1$

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diukur besarnya sampel adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{125}{1 + 125(0,1)^2} \\ &= 55,6 \\ n &= 56 \end{aligned}$$

Sesuai dengan hasil perhitungan diatas maka sampel diatas keseluruhan sebanyak 56 pegawai.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. (Sugiyono,2019:137). Teknik pengumpulan data merujuk pada cara atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dari sumbernya. Contoh teknik pengumpulan data meliputi wawancara, kuisisioner, observasi, dan studi

dokumentasi. Pemilihan teknik ini tergantung pada tujuan penelitian, sifat data yang dibutuhkan, serta kondisi dan karakteristik responden atau objek yang diteliti. Maka apabila disimpulkan dari sumbernya data terbagi menjadi dua bagian yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

a. Observasi

Data primer di dapatkan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di objek penelitian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota cimahi, yaitu dengan melakukan observasi. Melalui observasi ini peneliti dapat melihat, menggambarkan dan merumuskan kondisi dari objek penelitian dengan lebih jelas.

b. Wawancara

Wawancara yang di maksudkan disini yaitu dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan secara langsung kepada objek penelitian yaitu para pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota cimahi.

c. Kuisisioner

Peneliti mengajukan kuisisioner kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang bersangkutan dengan Budaya Kerja, Kompetensi Orgnisasi, dan Kinerja pegawai. Jawaban dari responden sangat diperlukan peneliti untuk melihat jawaban dari pertanyaan yang telah di sebarakan.

2. Data Sekunder

a. Buku-buku yang berkaitan dengan variabel penelitian

- b. Sejarah, literature dan profil di Disdukcapil Kota Cimahi
- c. Sumber internet atau website yang berhubungan dengan objek yang diteliti
- d. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan objek yang diteliti
- e. Studi kepustakaan yaitu pengukmpulan data dengan cara mengkaji dan menelaah berbagai bahan bacaan dan literatur yang erat hubunganya dengan penelitian.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah proses validasi untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki reliabilitas (konsistensi) dan validitas (ketepatan). Ini melibatkan pengujian untuk melihat seberapa baik instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur dan seberapa konsisten hasilnya jika diulang penggunaannya. Metode uji ini berbeda tergantung pada jenis instrumen yang digunakan, misalnya kuisisioner, tes, atau skala pengukuran lainnya.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019:121).

Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah mengkorelasikan

skor item tersebut dengan total skor item – item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah Pearson Product Moment 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

r = Koefisien 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 X

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

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

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

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

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan 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 dinyatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Corelation* $> 0,3$.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sebuah metode atau teknik statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa konsisten dan dapat diandalkan suatu alat ukur atau instrumen pengukuran. Hal ini penting dalam penelitian untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan dari waktu ke waktu.

Menurut Sugiyono (2019:168) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari suatu responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pernyataan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode *alpha cronbach*. Metode ini dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai apabila koefisien alpha cronbach lebih besar atau sama dengan 0,7. Skala

dikelompokan dalam lima kelas range atau rentang nilai yang sama, ukuran kemantapan *alpha cronbach* dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai *alpha cronbach* 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel.
2. Nilai *alpha cronbach* 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel.
3. Nilai *alpha cronbach* 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel.
4. Nilai *alpha cronbach* 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel .
5. Nilai *alpha cronbach* 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel.

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum a_b^2}{a_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyak soal

$\sum a_b^2$ = Jumlah variasi butir

a_t^2 = Varians total

- a. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono (2022:190) korelasi *Spearman Brown* sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Nilai reliabilitas

r_b = Korelasi pearson product method antara 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 instrument tersebut dikatakan reliabel.
2. Bila r hitung $<$ dari r tabel, maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur digunakan berulang kali memberikan hasil yang relatif sama. Untuk melihat ada tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, dengan koefisien reliabilitas. Dapat disimpulkan bahwa, apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan aspek penting dalam penelitian, karena melibatkan pengumpulan dan pemrosesan data untuk menafsirkan data dari wawancara, catatan lapangan, dokumen, dan sumber lainnya. Dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori-kategori, menguraikannya ke dalam satuan-satuan, mengintegrasikannya, menyusunnya menjadi pola-pola, memilih nama-nama penting dan objek kajian, serta menarik kesimpulan yang mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain (Sugiyono, 2022:206).

Peneliti mengumpulkan data salah satunya dengan menggunakan kuesioner. Skala pengukuran di dalam kuesioner menggunakan skala *likert* yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang

selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono,2022:93).

Penulis membuat pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yaitu Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Cimahi. 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*

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 (2019:249)

Setelah data dikumpulkan, data tersebut diproses, ditampilkan dalam tabel, dan dianalisis. Penulis menggunakan analisis deskriptif variabel independen dan dependen. Klasifikasi dibuat berdasarkan hasil survei dan didistribusikan ke total poin responden. kemudian membuat kriteria evaluasi untuk setiap elemen pernyataan berdasarkan total skor jawaban responden. Penilaian dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan interval penilaian 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

3.6.1 Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang situasi dan kejadian tertentu. Pendekatan ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang relevan. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul secara apa adanya, tanpa maksud untuk membuat kesimpulan umum atau generalisasi (Sugiyono, 2022:147).

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis deskriptif terhadap variabel independen dan variabel dependen untuk mengklasifikasikan skor karyawan. Skor karyawan yang didapat kemudian digunakan untuk menetapkan kriteria penilaian untuk setiap pernyataan atau pertanyaan. Proses mendeskripsikan data dari masing-masing variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk menilai tingkat perolehan nilai (skor) dari variabel penelitian tersebut.

Kemudian hasil data kuesioner dari responden dicari rata-rata dengan menggunakan rumus dari Husein Umar (2019:130) yaitu:

$$\text{Nilai rata - rata} = \frac{\sum \text{Jawaban kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \text{Responden}}$$

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

$$NJ\text{I (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah nilai}}$$

Keterangan:

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1

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

Setelah mengetahui nilai rata-rata, maka kita dapat menentukan kategori skala pengukuran menurut Sugiyono (2022:134), yaitu sebagai berikut:

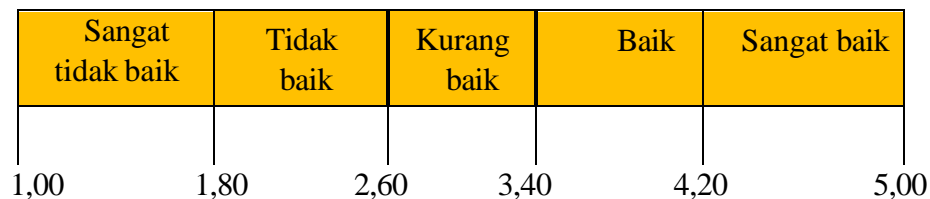
Tabel 3.4
Tafsiran Nilai Rata-Rata

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2022)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat diidentifikasi kedalam garis kontinum.

Garis kontinum dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.1 Garis Kontinum

Sumber : Sugiyono (2022)

3.6.2 Analisa Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan dalam penelitian untuk menguji hubungan antara dua variabel. Tujuannya adalah untuk menguji teori dan menghasilkan informasi ilmiah baru dengan menentukan status hipotesis, yakni apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak (Sugiyono, 2022:54). Dalam penelitian ini, analisis verifikatif bermaksud untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Organisasi Terhadap Kinerja pegawai.

3.6.2.1 Metode *Succesive Intrevals* (MSI)

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner penelitian menggunakan skala pengukuran ordinal. Untuk memenuhi persyaratan analisis regresi yang mengharuskan skala pengukuran minimal berupa skala interval, data yang awalnya berskala ordinal tersebut perlu di transformasikan terlebih dahulu ke dalam skala interval dengan menggunakan *Menthod Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah 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 :

$$Scale Value = \frac{Density\ at\ Lower\ Limit - Density\ at\ Upper\ Limit}{Area\ Below\ Upper\ Limit - Area\ Below\ Lower\ Limit}$$

Keterangan:

Density at Lower Limit = kedapatan batas bawah

Density at Upper Limit = kedapatan batas atas

Area Below Upper Limit = daerah di bawah batas atas

Area Below Lower Limit = daerah di bawah batas bawah

3.6.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2022:210) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk memperkirakan bagaimana nilai suatu variabel dapat berubah ketika variabel lainnya berubah. Metode ini digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas yaitu X_1 (Budaya Kerja), X_2 (Kompetensi Organisasi), serta variabel terikat yaitu Y (Kinerja Pegawai) apakah masing-masing memiliki pengaruh positif atau negatif. Dalam analisis regresi berganda tiga variabel model persamaannya yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

a = Bilangan konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Budaya Kerja dan Kompetensi Organisasi

X_1 = Variabel bebas (Budaya Kerja)

X_2 = Variabel bebas (Kompetensi Organisasi)

e = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi Kinerja pegawai selain Budaya Kerja dan Kompetensi Organisasi

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Maksud dari analisis ini yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui

derajat atau hubungan antara variabel Budaya Kerja dan Kompetensi Organisasi terhadap kinerja Pegawai. Korelasi yang digunakan adalah korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{JK_{regresi}}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi berganda

JK_{regresi} = Jumlah kuadrat regresi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total korelasi

Apabila r = -1 artinya terdapat hubungan antar variabel negatif

Apabila r = 0 artinya tidak terdapat hubungan korelasi.

Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5
Tafsiran Besarnya Koefisien Korelasi

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

Sumber : Sugiyono (2022:248)

3.6.2.4 Analisa Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase % atau untuk

melihat seberapa besar pengaruh Budaya Kerja (X_1) dan Kompetensi Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi adalah 0 (nol) dan 1 (satu). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi simultan dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi berganda (simultan) merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase % variabel Budaya Kerja (X_1), Kompetensi Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

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

Keterangan:

Kd = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat koefisien product moment

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial merupakan analisis yang digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh salah satu variabel independen terhadap dependen secara parsial. Yaitu variabel Budaya Kerja (X_1), Kompetensi Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Rumusnya untuk menghitung koefisien determinasi secara parsial:

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

Keterangan:

β = Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat Maka:

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

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

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dan rumusan masalah penelitian dirumuskan dalam bentuk 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 (Sugiyono, 2019:63). Untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel variabel yang diteliti, maka digunakan statistic uji hipotesis. Uji hipotesis antara variabel Budaya Kerja (X_1), Kompetensi Organisasi (X_2) dterhadap 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 :

$H_0 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Organisasi terhadap kinerja Pegawai.

$H_1 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Organisasi terhadap kinerja Pegawai

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

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

Keterangan:

r^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

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 Budaya

Kerja dan Kompetensi Organisasi, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja Pegawai. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai thitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficient*, hipotesis parsial dijelaskan kedalam bentuk sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Budaya

Kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh variabel Budaya Kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

2. $H_0 : \beta_2 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Kompetensi

Organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh Kompetensi Organisasi (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Untuk menghitung pengaruh parsial tersebut maka digunakanlah t-test dengan signifikan 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah anggota sampel

r = Nilai korelasi parsial

Selanjutnya hasil hipotesis t hitung dibandingkan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ – H_1 ditolak (tidak signifikan)

Tolak H_0 Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ – H_1 diterima (signifikan)

Bila hasil pengujian statistik menunjukkan H_0 ditolak berarti variabel variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan.

3.7 Rancangan Kuisisioner

Kuisisioner merupakan salah satu instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan berupa item atau pernyataan. Penyusunan kuisisioner dilakukan untuk dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuisisioner ini berisi pernyataan mengenai variabel Budaya Kerja, Kompetensi Organisasi dan Kinerja Pegawai sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuisisioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
2. Setuju (S) dengan skor 4
3. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
4. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Sehingga responden tinggal memilih pada kolom, yang sudah diberikan.

3.8 Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Penduduk Pencatatan Sipil Kota Cimahi yang bertempat di Jl. Aruman Lt. 3, Pasirkaliki, Kecamatan Cimahi Utara, Kota Cimahi, Jawa Barat 40514. Adapun waktu penelitian berlangsung selama 6 bulan dimulai pada bulan April 2024 sampai dengan bulan September 2024.