

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode penelitian sangat penting digunakan untuk menguji kebenaran, menentukan data penilaian, menemukan dan mengembangkan sebuah pengetahuan, serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Menurut Sugiyono (2019:17), metode penelitian adalah kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan seperti rasional, empiris, dan sistematis.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan dengan variabel lain, Sugiyono (2019:35). Metode ini ditujukan untuk menjawab rumusan masalah yaitu efikasi diri, budaya organisasi dan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.

Metode verifikatif adalah metode yang digunakan terhadap populasi atau sampel tertentu untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan, Sugiyono (2019:36). Metode ini ditujukan untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh *Self Efficacy* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung., baik secara parsial maupun simultan.

### 3.2 Definisi Variabel dan Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini digunakan agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalisasi alat ukur yang akan digunakan untuk variabel yang ditelitinya.

#### 3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2019:38-39) mendefinisikan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Variabel tersebut berupa variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependent*).

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel ini melibatkan tiga variabel, yaitu variabel *Self Efficacy* ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) sebagai variabel independen dan kinerja pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel *dependen*. Berikut ini adalah penjelasannya mengenai variabel dari masing-masing variabel yaitu :

1. *Self Efficacy* ( $X_1$ )

Menurut Alwisol (2019:97) mengatakan bahwa "*Self Efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan dalam diri individu. *Self efficacy* adalah persepsi

diri sendiri tentang seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam kondisi tertentu. *Self efficacy* memiliki korelasi dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan”.

## 2. Budaya Organisasi ( $X_2$ )

Menurut Robbins and Judge (2021:118) mengemukakan bahwa “*Organizational culture is a system of meanings or values shared by all members of the organization*” artinya Budaya Organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi”. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain.

## 3. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### 3.2.2 Operasional Variabel

Dalam memudahkan untuk mengukur dan memahami variabel-variabel penelitian diperlukan operasionalisasi variabel sebagai dasar bagi peneliti dalam menyusun instrument penelitian. Penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti yaitu *Self Efficacy* ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Kinerja pegawai (Y). Dimana indikator-indikator dalam setiap variabel akan diukur dengan skala ordinal. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<p><b>Self Efficacy (X<sub>1</sub>)</b> <i>Self Efficacy merupakan salah satu kemampuan pengaturan dalam diri individu. Self efficacy adalah persepsi diri sendiri tentang seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam kondisi tertentu.</i></p> <p><b>Alwisol (2019:102)</b></p>	Magnitude	a. Keyakinan dalam menyelesaikan tugas	Tingkat keyakinan pegawai dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	1
		b. Yakin bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan	Tingkat keyakinan bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan	Ordinal	2
	Strenght	a. keyakinan dalam berusaha keras, gigih dan tekun	Tingkat keyakinan pegawai mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun	Ordinal	3
		b. keuletan dalam bekerja	Tingkat keuletan pegawai bahwa dirinya dapat bekerja dengan giat.	Ordinal	4
	Generality	Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range luas atau sempit	Tingkat keyakinan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan range luas atau sempit.	Ordinal	5
<p><b>Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)</b> <i>Budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang memengaruhi cara bertindak anggota organisasi.</i></p> <p><b>Robbins and Judge (2021:118)</b></p>	Inovasi dan pengambilan risiko	a. Melakukan perubahan kerja	Tingkat melakukan perubahan bekerja.	Ordinal	6
		b. Keberanian dalam mengambil risiko	Tingkat keberanian mengambil risiko.	Ordinal	7
	Perhatian pada detail	Evaluasi hasil kerja	Tingkat perhatian terhadap detail pekerjaan.	Ordinal	8
	Orientasi hasil	Perhatian pada hasil daripada kualitas kerja	Tingkat perhatian pada hasil daripada kualitas kerja.	Ordinal	9
	Orientasi orang	Orientasi pada hasil kerja secara individu	Tingkat perhatian pada hasil kerja secara individu.	Ordinal	10
	Orientasi tim	Orientasi pada hasil kerja secara tim	Tingkat perhatian pada hasil kerja secara tim.	Ordinal	11
	Keagresifan	Kemampuan dalam bersaing	Tingkat kemampuan dalam bersaing	Ordinal	12
	Stabilitas	Mengikuti standar operasional	Tingkat bekerja sesuai dengan	Ordinal	13

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
		prosedur (SOP) dalam bekerja	SOP		
<p><b>Kinerja Pegawai (Y)</b></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><b>Mangkunegara (2019:70)</b></p>	Kualitas kerja	a. Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam bekerja.	Ordinal	14
		b. Kemampuan	Tingkat kemampuan bekerja sesuai standar yang ditentukan.	Ordinal	15
	Kuantitas Kerja	a. Ketepatan waktu	Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	Ordinal	16
		b. Hasil Kerja	Tingkat hasil kerja sesuai waktu yang ditentukan.	Ordinal	17
	Tanggung Jawab	a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Tingkat rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan.	Ordinal	18
	Kerjasama	a. Jalinan kerjasama	Tingkat jalinan kerjasama dengan rekan kerja.	Ordinal	19
		b. Kekompakan	Tingkat kekompakan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja.	Ordinal	20
	Inisiatif	Kemandirian	Tingkat kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan.	Ordinal	21

Sumber: Diolah Peneliti 2024

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Pada sub bab ini akan menjelaskan pengertian populasi serta ukuran sampel yang akan digunakan. Penelitian yang dilakukan pasti memerlukan objek yang harus diteliti sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Sampel sangat

membantu jika populasi dianggap terlalu banyak maka sampel akan membantu peneliti dalam melakukan penelitiannya.

### 3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:80). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berjumlah 103 pegawai. Berikut merupakan daftar jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung pada setiap unit kerja yang ada pada divisi kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung :

**Tabel 3.2**  
**Daftar Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung Berdasarkan Pada Unit Kerja**

No	Bagian/Bidang	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat	23
2	Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	21
3	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	18
4	Bidang Mutasi dan Promosi	22
5	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	19
<b>Jumlah</b>		<b>103</b>

Sumber: Sub Bagian Umum Administrasi BKPSDM 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 (2019:81), 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 dikehendaki. 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 persentase 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 ketidak telitian karena kesalahan sampel yang ditolerir 10% (0,1)

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

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

$$n = 50,74 \text{ Orang}$$

Sesuai dengan hasil perhitungan diatas maka sampel secara keseluruhan adalah sebanyak 51 orang (dibulatkan).

### **3.3.3 Teknik Sampling**

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan Sugiyono (2019:81). Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2019:84) definisi *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik pengumpulan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling*, yaitu dengan teknik sampling Insidental. Teknik sampling Insidental adalah teknik pengambilan sampel secara sederhana, karena pengambilan sampel dilakukan secara kebetulan yaitu siapa saja anggota populasi yang ditemui dipilih untuk menjadi sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2021:129).

### **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) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka

data terbagi menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Data penelitian diperoleh dari narasumber asli secara langsung. Untuk memperoleh data primer, peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

##### a. Observasi

Metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas pegawai di lingkungan kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

##### b. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung dengan pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusiayang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

##### c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018:142). Pernyataan-pernyataan yang sudah dipersiapkan oleh peneliti secara tertulis dengan cara menyebarkan beberapa angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti kepada pihak lain. Data ini biasanya semacam bukti, catatan,

ataupun laporan historis yang telah diarsip baik dipublikasikan atau tidak. Data sekunder diperoleh dari :

- a. Sejarah dan profil perusahaan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung
- b. Buku maupun jurnal terkait variabel penelitian.
- c. Internet yaitu dengan cara mencari informasi-informasi yang berhubungan

### **3.5 Uji Instrumen Penelitian**

Uji validitas dan uji reliabilitas yaitu uji yang dilakukan untuk instrumen penelitian. Kedua uji ini untuk memperoleh hasil data apakah instrumen penelitian ini layak untuk dipakai dalam penelitian ini atau tidak. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuisioner (angket).

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti, Sugiyono (2019:125). Untuk mencari sebuah item, maka harus mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r \geq 0,3$  maka item-item tersebut dinyatakan valid
- b. Jika  $r \leq 0,3$  maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid

Dalam mencari nilai korelasi peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n (\Sigma XY) - (\Sigma X) (\Sigma Y)}{\sqrt{[n (\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][n (\Sigma Y)^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

$\Sigma X$  = Jumlah skor item instrument

$\Sigma Y$  = Jumlah total skor jawaban

$\Sigma X_2$  = Jumlah kuadrat skor item

$\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\Sigma XY$  = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kehandalan atau reliabel dari suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Sugiyono (2019:122). Untuk mengukur tingkat keandalan alat ukur secara interval, digunakan nilai *alpha Cronbach*. Menurut Sugiyono (2019:348) penelitian reliabel adalah sebagai berikut Apabila hasilnya reliabel maka terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama juga.

Setelah dilakukan uji validitas atas pernyataan yang digunakan dalam penelitian, selanjutnya dilakukan uji keandalan. Suatu alat ukur dikatakan mempunyai reliabilitas atau keajegan tinggi atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut ajeg (stabil) sehingga dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat digunakan untuk meramalkan (*predictability*). Bila koefisien korelasinya positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dinyatakan reliabel. Dengan demikian, alat ukur tersebut akan memberikan hasil yang serupa atau sama bila digunakan berkali-kali.

Uji reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya.

Reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu instrumen yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alfa*  $> 0,700$ . Reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Pada penelitian ini, untuk menghitung nilai reliabilitas instrument menggunakan SPSS.

### **3.6 Metode Analisis Data**

Data yang akan di analisis dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh antara *self efficacy* dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Memasukkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk

menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis data dilakukan untuk megolah data menjadi informasi dengan cara mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, Sugiyono (2019:147).

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. menurut Sugiyono (2019:93) menyatakan bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penggunaan skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pernyataan. Penulis membuat pernyataan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yang merupakan pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kemudian data yang diperoleh dari hail kuesioner diberi bobot dalam setiap alternatif jawaban. Jawaban *alternative* peneliti sajikan sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

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

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : Sugiyono (2018:94)

Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen yang dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun dengan menggunakan skala *likert* kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan yang merupakan metode dari Sugiyono.

Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen yang dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudia disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Untuk menganalisis setiap indikator atau pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan jumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, selanjutnya peneliti membuat garis kontinum.

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

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

**Tabel 3.4**  
**Kategori Skala**

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

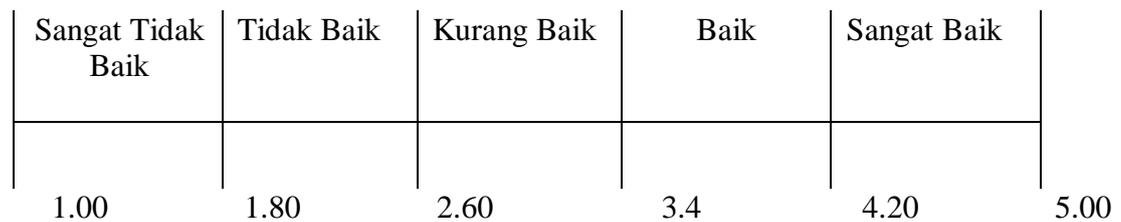
Sumber : Sugiyono (2018: 97)

Keterangan :

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

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



**Gambar 2.1**  
**Garis Kontinum**

### 3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2019:53) analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori, dan penelitian akan menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Analisis verifikatif merupakan analisis untuk membuktikan dan mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Metode verifikatif digunakan untuk mengetahui dan menguji kebenaran hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan perhitungan statistik. Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut:

#### 3.6.2.1 *Method Of Successive Interval (MSI)*

Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner

berupa ordinal perlu ditransformasi menjadi interval, karena penggunaan analisis linier berganda data yang telah diperoleh harus merupakan data dengan skala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method Of Succesive Internal*).

Dalam banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi Pearson, uji t dan lain sebagainya mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu, jika kita hanya mempunyai data berskala ordinal; maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur tersebut. Kecuali jika kita menggunakan prosedur, seperti korelasi Spearman yang mengizinkan data berskala ordinal; maka kita tidak perlu mengubah data yang sudah ada tersebut. Langkah-langkah menganalisis data dengan menggunakan MSI sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden disebut dengan proposi.
4. Menentukan proposi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribur normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai Z.
6. Menghitung *Scale Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan rumusan berikut.

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

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan rumus:

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1[SVmin]$$

### 3.6.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel terikat berdasarkan nilai-nilai variabel bebas dan mencari kemungkinan kesalahan serta menganalisa hubungan antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas baik secara simultan maupun parsial.

Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat baik secara simultan maupun parsial, Sugiyono (2018:188). Analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + : \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kinerja)

X<sub>1</sub> = Variabel Bebas (*self efficacy*)

X<sub>2</sub> = Variabel Bebas (budaya organisasi)

b<sub>1</sub> = Pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y jika X<sub>2</sub> Konstan

b<sub>2</sub> = Pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y jika X<sub>1</sub> Konstan

ε = Kesalahan (*Error*)

### 3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2019:231), korelasi merupakan pola hubungan yang melibatkan eratnya hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain yang disebut dengan hubungan korelasi. Hubungan ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi ( $r$ ) Untuk menentukan koefisien korelasi menggunakan rumus Product Moment.

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat tidaknya hubungan linier antara dua variabel. Berikut ini adalah rumus korelasi berganda yang di pilih oleh peneliti untuk menghitung korelasi berganda dalam penelitian :

$$R = \frac{JK_{(regresi)}}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

$R$  = Koefisien korelasi ganda

$JK_{(regresi)}$  = Jumlah kuadrat regresi

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat total

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

Apabila  $r = 1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel *self efficacy* ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) dan kinerja ( $Y$ )

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

Apabila  $r = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan korelasi antara variabel.

Besarnya koefisien korelasi berkisar antara 1 sampai dengan (-1). Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linier dan arah

hubungan dua variabel acak. Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pada tabel 3. taksiran besarnya koefisien korelasi yang telah disajikan sebagai paduan untuk alat ukur yang telah ditentukan untuk mengelompokkannya :

**Tabel 3.5**  
**Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018:184)

#### 3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan penggunaan model bisa dibenarkan. “Koefisien determinasi ini mengukur persentase total variasi variabel *dependen* Y yang dijelaskan oleh variabel *independen* X didalam garis regresi”. Jadi, Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara seluruh variabel independen yaitu Pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.

#### 3.6.2.5 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  (variabel *independen*) atau variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel (*dependen*) atau variabel

terikat, biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut:

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

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

$R^2$  = Kuadrat dari koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

1. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* lemah.
2. Jika Kd mendekati angka satu (1), berarti pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* kuat.

### 3.6.2.6 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) secara parsial atau secara masing-masing variabel yang diteliti. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu:

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

Keterangan :

B = Beta (*nilai standardized coefficient*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

dimana apabila :

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

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

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai., secara simultan dan parsial. Uji hipotesis untuk kolerasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis *alternative* ( $H_1$ ), rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

#### 3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis yang dikemukakan sebagai berikut dijabarkan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ ,      Tidak dapat pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

$H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ ,      Terdapat pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Pasangan hipotesis tersebut kemudian di uji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Peneliti dalam hal ini melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda yang dimana menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

- $R^2$  = Kuadrat koefisien kolerasi ganda  
 $K$  = Banyaknya variabel bebas  
 $n$  = Ukuran sampel  
 $F$  =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$   
 $(n-k-1)$  = Derajat kebebasan

Berdasarkan perhitungan tersebut maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilan ( $K$ ) dan penyebut ( $n-k-1$ ) dengan ketentuan sebagai berikut:

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

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 pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Hipotesis parsial yang dikemukakan dapat menjabarkan sebagai berikut

- a.  $H_0 : \beta_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

- b.  $H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai
- c.  $H_0 : \beta_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
- d.  $H_0 : \beta_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
- e. Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji T dengan taraf signifikan 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

$t_{hitung}$  = Statistik Uji Kolerasi

$n$  = Jumlah sampel

$r$  = Nilai kolerasi parsial

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

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya  $H_a$  ditolak.

### 3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam item atau pertanyaan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel *self efficacy*, budaya organisasi dan kinerja pegawai yang sesuai dengan

operasionalisasi variabel penelitian.. Responden tinggal memilih pada kolom yang sudah disediakan. Responden memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti dengan berpedoman pada skala *Likert*.

### **3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi Penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu berlokasi di Jl. Wastukencana No.2 Bandung Jawa Barat Kode Pos. 40117. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan dari mulai Bulan 7 Agustus 2023 sampai dengan 7 Februari 2024.