

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini menganalisis pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti terbagi menjadi dua macam, yaitu :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017) *independent variable* sering disebut variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Etos Kerja (X).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017) *dependent variable* sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

#### **3.2 Desain dan Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto, 2010). Sehingga dapat diketahui antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi.

**Maharani Cahyaning Rudiyanti, 2018**

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH CALON PERWIRA ANGKATAN DARAT (SECAPA AD)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya, yang diteliti dalam hal ini adalah pengaruh Etos Kerja yang selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk dicari pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai.

### **3.2.2 Metode Penelitian**

Berdasarkan variabelnya, jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) dan membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain". Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Sedangkan penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2017) diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dengan penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh gambaran mengenai Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian verifikatif yaitu metode menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data lapangan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dan akan di uji.

### **3.3 Operasionalisasi Variabel**

Menurut Muhudin, dkk (2014) operasional variabel adalah kegiatan menjabarkan konsep yang lebih sederhana, yaitu indikator. Dengan adanya operasional variabel maka pengukuran yang digunakan untuk penelitian menjadi lebih spesifik dan tertuju pada titik fokus yang lebih rinci sehingga diharapkan dapat memberikan hasil penjelasan yang lebih detail.

**Tabel 3. 1**  
**Operasionalisasi Variabel Etos Kerja**

Variabel	Sub Variabel (Dimensi/ Indikator)	Indikator	Ukuran	Skala
Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.  (Sinamo, 2011)	Kerja adalah rahmat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bekerja dengan tulus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pegawai melakukan tugas dengan tulus</li> <li>Tingkat pegawai menerima tugas tanpa syarat dan beban</li> </ul>	Ordinal
	Kerja adalah amanah	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bekerja memegang amanah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat tanggung jawab pegawai dalam melakukan tugas</li> <li>Tingkat pegawai menyelesaikan tugas</li> </ul>	Ordinal
	Kerja adalah panggilan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bekerja dengan penuh integritas (kejujuran)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kejujuran pegawai mengerjakan tugas</li> </ul>	Ordinal
	Kerja adalah aktualisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bekerja untuk meningkatkan prestasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kemampuan pegawai menyelesaikan tugas</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Bekerja untuk mengaktualisasikan kemampuan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian tugas dengan kemampuan</li> </ul>	Ordinal
	Kerja adalah ibadah	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bekerja dengan ikhlas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pegawai mengerjakan tugas dengan ikhlas</li> <li>Tingkat inisiatif pegawai mengerjakan tugas</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Bekerja penuh dengan pengabdian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pegawai mengabdikan diri pada lembaga</li> <li>Tingkat kesetiaan pegawai pada lembaga</li> </ul>	Ordinal
	Kerja adalah seni	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bekerja dengan kreativitas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kreativitas pegawai melakukan tugas</li> </ul>	Ordinal
	Kerja adalah kehormatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bekerja merupakan kehormatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pegawai menghormati tugas</li> </ul>	Ordinal

	Kerja adalah pelayanan	• Bekerja untuk melayani	• Tingkat pelayanan pegawai pada lembaga	Ordinal
		• Bekerja dengan kerendahan hati	• Tingkat pegawai mengerjakan tugas dengan rendah hati	Ordinal

**Tabel 3. 2**  
**Operasionalisasi Variabel Kinerja Pegawai**

Variabel	Sub Variabel (Dimensi/ Indikator)	Indikator	Ukuran	Skala
<p><i>“Performance is defines as the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a specified time period”.</i></p> <p>“Kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari suatu pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu atau pada saat ini”.</p> <p>(Bernardin and Russel, 2010)</p>	Quality	• Ketelitian	• Tingkat ketelitian pegawai dalam mengerjakan tugas	Ordinal
	Quantity	• Pencapaian target kerja	• Tingkat pencapaian target kerja	Ordinal
	Timeliness	• Pemanfaatan waktu	• Tingkat pemanfaatan waktu dalam bekerja	Ordinal
	Cost Effectiveness	• Penggunaan	• Tingkat penggunaan sarana di lembaga	Ordinal
		• Pemeliharaan	• Tingkat pemeliharaan sarana di lembaga	Ordinal
	Need for Supervision	• Kemandirian	• Tingkat kemandirian pegawai dalam mengerjakan tugas	Ordinal
	Interpersonal Impact	• Hubungan dengan pegawai lain	• Tingkat hubungan sesama pegawai	Ordinal
• Kerjasama		• Tingkat kerjasama pegawai dalam mengerjakan tugas	Ordinal	

### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data adalah sumber-sumber dimana data yang dibutuhkan untuk penelitian tersebut dapat diperoleh. Sumber data bisa diperoleh dari sumber data internal maupun dari luar organisasi, adapun jenis-jenis data yaitu:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden pada penelitian. Dalam penelitian ini yaitu data yang langsung diperoleh dari kuesioner/angket yang diisi oleh pegawai PNS pada Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat.

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2017) merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

#### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, data merupakan suatu instrumen penting untuk menunjang pelaksanaan penelitian. Sehubungan dengan itu maka diperlukan suatu teknik dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis. Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka pengumpulan data dilakukan dengan teknik sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung ke tempat objek penelitian Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara :

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017) wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti

ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil atau sedikit.

b. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk tulisan. Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik ini dianggap efektif karena peneliti akan dapat mengetahui variabel yang diukur dan mengetahui keadaan yang dirasakan serta yang diharapkan oleh responden.

c. Observasi

Menurut Sugiyono (2017) Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, buku, jurnal, makalah, literatur, dan alat penunjang lainnya yang mempunyai hubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian guna memperoleh data yang akan dijadikan landasan teori.

### 3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

#### 3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai PNS pada Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat yang berjumlah 221 orang.

**Tabel 3. 3**  
**Jumlah Populasi Pegawai SECAPA AD**

No.	Divisi	Jumlah Pegawai
1.	POK PIM	4
2.	SDIRBINLEM	20
3.	SDIRBINDIKJAR	14
4.	SDIRBINJIANBANG	4
5.	DENMA	112
6.	SETUM	9
7.	INFOLAHTA	8
8.	BINTAL	5
9.	PENERANGAN	5
10.	KESEHATAN	9
11.	DEP STAF, TIK NIK, JUANG, UM, JAS	14
12.	TIMGUMILTIH	1
13.	MENSIS	16
14.	DENDEM WAL	0
<b>TOTAL</b>		<b>221</b>

*Sumber: Staf Pers SECAPA AD 2017*

### 3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti peneliti menggunakan rumus Slovin, dimana rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang akan diteliti. Besaran sampel yang akan diteliti sebagai berikut:

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

$$n = \frac{221}{221(0,1)^2 + 1} \quad n = \frac{221}{3,21} = 68,85 = 69$$

#### Keterangan:

$n$  = Jumlah Sampel

$N$  = Jumlah Populasi

$d^2$  = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah sampel penelitian ( $n$ ) yang diambil adalah sebanyak 69 orang.

**Maharani Cahyaning Rudiyantri, 2018**

*PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH CALON PERWIRA ANGKATAN DARAT (SECAPA AD)*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

### 3.5.3 Teknik Sampling

Teknik sampling menurut Sugiyono (2017) adalah merupakan teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian.

Penentuan sampel penelitian ini dilakukan dengan metode *Proportional Stratified Random Sampling*. *Proportional Stratified Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional.

Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap bidang adalah sebagai berikut:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

#### Keterangan:

- Ni = Anggota sampel pada proporsi ke-1
- n = Jumlah anggota sampel seluruhnya
- Ni = Populasi ke-1
- N = Sampel yang diambil dalam penelitian

Perhitungan proporsi karyawan:

1.  $ni = \frac{4}{221} \times 69 = 1,25$  atau 1
2.  $ni = \frac{20}{221} \times 69 = 6,20$  atau 6
3.  $ni = \frac{14}{221} \times 69 = 4,40$  atau 4
4.  $ni = \frac{4}{221} \times 69 = 1,25$  atau 1
5.  $ni = \frac{112}{221} \times 69 = 34,97$  atau 35
6.  $ni = \frac{9}{221} \times 69 = 2,80$  atau 3
7.  $ni = \frac{8}{221} \times 69 = 2,50$  atau 3

$$8. ni = \frac{5}{221} \times 69 = 1,60 \text{ atau } 2$$

$$9. ni = \frac{9}{221} \times 69 = 2,80 \text{ atau } 3$$

$$10. ni = \frac{5}{221} \times 69 = 1,60 \text{ atau } 2$$

$$11. ni = \frac{14}{221} \times 69 = 4,40 \text{ atau } 4$$

$$12. ni = \frac{1}{221} \times 69 = 0,30 \text{ atau } 0$$

$$13. ni = \frac{16}{221} \times 69 = 4,90 \text{ atau } 5$$

$$14. ni = \frac{0}{221} \times 69 = 0$$

**Tabel 3. 4**  
**Proporsi Sampel Responden Penelitian**

No.	Divisi	Jumlah Pegawai
1.	POK PIM	1
2.	SDIRBINLEM	6
3.	SDIRBINDIKJAR	4
4.	SDIRBINJIANBANG	1
5.	DENMA	35
6.	SETUM	3
7.	INFOLAHTA	3
8.	BINTAL	2
9.	PENERANGAN	2
10.	KESEHATAN	3
11.	DEP STAF, TIK NIK, JUANG, UM, JAS	4
12.	TIMGUMILTIH	0
13.	MENSIS	5
14.	DENDEM WAL	0
<b>TOTAL</b>		<b>69</b>

*Sumber: Data Diolah*

### 3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menampakkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument, (Arikunto, 2010). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid atau sah mempunyai validitas rendah. Instrumen dikatakan valid

**Maharani Cahyaning Rudiyanti, 2018**

*PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH CALON PERWIRA ANGKATAN DARAT (SECAPA AD)*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas adalah uji yang digunakan mengukur tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang dikerjakan dengan bantuan program SPSS. Menurut Arikunto (2010), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan sesuatu instrumen.” Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang ingin diukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran.

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\})}}$$

(Sumber: Suharsimi Arikunto, 2010)

**Keterangan:**

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total
- $\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $(\sum X^2)$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $(\sum Y^2)$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- N = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas item didasarkan sebagai berikut :

1. Item pertanyaan valid jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$
2. Item pertanyaan tidak valid jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$

**Tabel 3. 5**  
**Tabel Interpretasi Nilai r Besarnya Nilai r**

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 - 1,000	Tinggi
Antara 0,600 - 0,800	Cukup
Antara 0,400 - 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 - 0,400	Rendah
Antara 0,000 - 0,400	Sangat Rendah

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dari prestasi yang sama.

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :

1. Nilai  $t$  dibandingkan dengan harga  $t_{tabel}$  dengan  $dk = n-2$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka soal tersebut valid
3. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka soal tersebut tidak valid

Dengan menggunakan rumus dan langkah yang sama, maka dapat dilakukan pengujian validitas untuk seluruh item yang seluruhnya ada 23 item.

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan (df)  $n - 2$ , yaitu  $30 - 2 = 28$  sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki  $r_{i(x-i)}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $r_{i(x-i)} > r_{tabel}$ ). Artinya, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

**Tabel 3. 6**  
**Hasil Pengujian Validitas X (Etos Kerja)**

No Bulir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,403	0,361	Valid
2.	0,362	0,361	Valid
3.	0,657	0,361	Valid
4.	0,561	0,361	Valid
5.	0,660	0,361	Valid
6.	0,486	0,361	Valid
7.	0,408	0,361	Valid
8.	0,530	0,361	Valid
9.	0,499	0,361	Valid
10.	0,504	0,361	Valid
11.	0,678	0,361	Valid
12.	0,639	0,361	Valid
13.	0,678	0,361	Valid
14.	0,414	0,361	Valid
15.	0,670	0,361	Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 for Windows*

Berdasarkan tabel 3.6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner variabel Etos Kerja (X) memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga bisa dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

**Tabel 3. 7**  
**Hasil Pengujian Validitas Y (Kinerja Pegawai)**

No Bulir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,780	0,361	Valid
2.	0,642	0,361	Valid
3.	0,572	0,361	Valid
4.	0,670	0,361	Valid
5.	0,580	0,361	Valid
6.	0,465	0,361	Valid
7.	0,481	0,361	Valid
8.	0,385	0,361	Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 for Windows*

Berdasarkan tabel 3.7 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga bisa dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010) bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya. Tujuan reliabilitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Koefisien *Alpha Cronbach* ( $C\alpha$ ) merupakan statistik yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

$$C\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

#### Keterangan:

$C\alpha$  = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma^2$  = Jumlah varians butir soal

$\sigma^2$  = Varians total

Sedangkan rumus variannya adalah:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

#### Keterangan:

**Maharani Cahyaning Rudiyantri, 2018**

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH CALON PERWIRA ANGKATAN DARAT (SECAPA AD)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$\sigma^2$	= Varians
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat skor total
$(\sum X)^2$	= Jumlah kuadrat dari jumlah skor total
N	= Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
2. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas software SPSS 24.0 *for windows*.

**Tabel 3. 8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Etos Kerja (X)	0,738	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,734	0,70	Reliabel

*Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 for Windows*

Hasil pengujian pada tabel 3.8 menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu Etos Kerja dan Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan  $r_{hitung}$  yaitu variabel Etos Kerja dan  $r_{hitung}$  yaitu variabel Kinerja Pegawai lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan dan tidak terdapat kendala yang dapat menyebabkan penelitian ini mengalami kegagalan dikarenakan instrumen telah teruji valid dan reliabel.

### 3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).
2. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap pilihan dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan atau pernyataan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

**Tabel 3. 9**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan atau Pernyataan
Sangat setuju/ sangat sesuai/ sangat tinggi/ sangat bersedia/	5
Setuju/ sesuai / tinggi / bersedia /	4
Kurang setuju / kurang sesuai/ cukup tinggi/ kurang bersedia	3
Tidak setuju/ tidak sesuai / rendah / tidak bersedia	2
Sangat tidak setuju / sangat tidak sesuai/ tidak pernah / sangat rendah / sangat tidak bersedia	1

3. *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

**Tabel 3. 10**  
**Rekapitulasi Pengubahan Data**

Responden	Skor Item						Total
	1	2	3	4	...	N	
1							
2							
...							
N							

4. Analisis Data, yaitu dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana yang diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan dua macam analisis, yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

a. Analisis deskriptif, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Terutama melihat gambaran secara umum penilaian responden untuk masing-masing penelitian. Untuk pengkategorian penilaian atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, rendah, terlebih dahulu harus menentukan indeks minimum, maksimum, dan intervalnya. Analisis ini dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

1) Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dimana:

SK = skor kriterium

ST = skor tertinggi

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

2) Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan rumus:

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n$$

Dimana:

$x_i$  = jumlah skor hasil kuesioner variabel X

$x_1, x_n$  = jumlah skor kuesioner masing-masing responden

- 3) Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan, contohnya tinggi, sedang dan rendah. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = \text{ST} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

$$\text{Sedang} = \text{SS} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

$$\text{Rendah} = \text{SR} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

Dimana:

ST = skor tertinggi

SS = skor sedang

SR = skor terendah

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- 4) Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus:

$$R = \frac{\text{Skor kontinum tinggi} - \text{Skor kontinum rendah}}{5}$$

- 5) Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk etos kerja (X) dan kinerja pegawai (Y). Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum ( $S/\text{Skor maksimal} \times 100\%$ ). Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan kedalam garis kontinum dibawah ini.



**Gambar 3. 1**  
**Contoh Garis Kontinum Penelitian**

- b. Analisis verifikatif, digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan statistik. Langkah-langkahnya adalah dengan menggunakan data ordinal menjadi interval menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*), analisis korelasi, analisis regresi linear sederhana, dikarenakan menganalisis dua variabel.

### 3.7.2 Method of Successive Interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan skala ordinal, maka semua data yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasikan ke tingkat interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir
2. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus :  $P_i = \frac{f}{N}$
4. Tentukan proporsi kumulatif.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh.
7. Tentukan *Skala Value* (SV) dengan rumus :

$$SV = \frac{DensityatLowerLimit - DensityatUpperLimit}{AreaBelowUpperLimit - AreaBelowLowerLimit}$$

Dimana:

- Scala Value* : Nilai Skala  
*Density at Lower Limit* : Densitas batas bawah  
*Density at Upper Limit* : Densitas batas atas  
*Area Below Upper Limit* : Daerah dibawah batas atas  
*Area Below Lower Limit* : Daerah dibawah batas bawah

8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NS_{\min}|]$$

Langkah-langkah diatas apabila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut:

**Tabel 3. 11**  
**Pengubahan Data Ordinal**

Kriteria/Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Scale Value					

Catatan: Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

Secara teknis untuk mentransformasikan data menjadi skala interval akan dibantu dengan aplikasi *Microsoft Office Excel* dengan menggunakan fasilitas *Method of Successive Interval (MSI)*.

### 3.7.3 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis koefisien korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X terhadap Y.

Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Rumus koefisien korelasi *Product Moment* :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

#### Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien validitas antara x dan y  
 X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item  
 Y = Skor total

- $\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X  
 $\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y  
 $(\sum X^2)$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X  
 $(\sum Y^2)$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y  
N = Banyaknya responden

Terdapat dua jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya:

1. Jika nilai  $r = +1$  atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
2. Jika nilai  $r = -1$  atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
3. Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

**Tabel 3. 12**  
**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi 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	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

*Sumber : Sugiyono (2017)*

### 3.7.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Regresi yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan rumus sebagai berikut menurut (Sugiyono, 2017):

$$\hat{Y} = \alpha + bX$$

**Maharani Cahyaning Rudiyantri, 2018**

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH CALON PERWIRA ANGKATAN DARAT (SECAPA AD)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dimana:

$\hat{Y}$  = Kinerja Pegawai

X = Etos Kerja

$\alpha$  = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

$b$  = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel yang didasarkan pada variabel independen. Bila  $b$  (+) maka naik, dan bila  $b$  (-) maka terjadi penurunan.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi adalah sebagai berikut:

1. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b yaitu  $\sum x_i$ ,  $\sum y_i$ ,  $\sum x_i y_i$ ,  $\sum x_i^2$ ,  $\sum y_i^2$  serta mencari nilai a dan b.
2. Mencari nilai a dan b dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Setelah nilai a dan b ditemukan, maka persamaan regresi linear sederhana dapat disusun. Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana individu dalam variabel *dependent* akan terjadi apabila individu dalam variabel *independent* ditetapkan.

### 3.7.5 Koefisien Determinasi (KD)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari X terhadap perubahan Y dihitung dengan suatu koefisien yang disebut koefisien determinasi ( $r^2$ ), koefisien determinasi merupakan cara untuk mengukur ketepatan garis regresi. Rumus koefisien determinasi adalah:

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (\text{Arikunto, 2010})$$

Dimana:

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi

**Maharani Cahyaning Rudiyantri, 2018**

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH CALON PERWIRA ANGKATAN DARAT (SECAPA AD)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Jika  $r^2$  diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel Y. Sebaliknya, jika  $r^2$  semakin kecil atau mendekati 0, maka dapat dikatakan peranan variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi  $r^2$  berada diantara 0 – 1.

### 3.7.6 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

Selain itu untuk menguji hipotesis, maka digunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2017)

Dimana:

- t = distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) = n-2
- r = koefisien korelasi product moment
- n = banyaknya data atau sampel

Dengan demikian dalam pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan yaitu:

1. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = n-2
2. Apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
3. Apabila  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X (Etos Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai), maka dibutuhkan hipotesis yang memenuhi syarat. Adapun hipotesis yang dapat diajukan adalah:

1.  $H_0 : \rho > 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai.
2.  $H_a : \rho \leq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai.