

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel Budaya Organisasi (X1) dan Etos Kerja (X2) yang merupakan variabel bebas (*independent variable*) dan Kinerja Pegawai(Y) yang merupakan variabel terikat (*dependent variable*). Penelitian ini dilakukan di sub bagian kepegawaian dan umum Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Tujuannya untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai, responden dalam penelitian ini adalah pegawai sub bagian kepegawaian dan umum Dinas Pendidikan Kota Bandung.

1.2 Metode Penelitian

Metode penelitian diperlukan dalam pelaksanaan suatu penelitian, karena dapat mengarahkan dan sebagai pedoman dalam kegiatan penelitian sehingga dengan penggunaan metode yang tepat, tujuan penelitian dapat tercapai.

Menurut Sugiyono (2012:1), “Metode merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu: Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Survey Eksplanasi (*explanatory survey*). Seperti yang dikemukakan oleh Kerlinger (dalam Sugiyono, 2011:70) juga mengungkapkan bahwa: “Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey eksplanasi. Menurut Sambas Ali Muhidin dan Uep Tatang Sontani (2011:6) metode penelitian survey adalah:

Penelitian yang dilakukan terhadap sejumlah individu atau unit analisis, sehingga ditemukan fakta atau keterangan secara faktual mengenai gejala suatu kelompok atau perilaku individu, dan hasilnya dapat digunakan sebagai bahan pembuatan rencana atau pengambilan keputusan. Penelitian survey ini merupakan studi yang bersifat kuantitatif dan umumnya survey menggunakan kuesioner untuk alat pengumpulan datanya.

Dengan penggunaan metode survey eksplanasi ini, penulis melakukan pengamatan untuk memperoleh gambaran antara tiga variabel yaitu variabel pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Apakah terdapat pengaruh yang positif dari budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai dan seberapa besar budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung sub bagian kepegawaian dan umum.

1.3 Desain penelitian

3.3.1 Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri atas variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen). Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Penelitian ini mengkaji tiga variabel yaitu pengaruh budaya organisasi (X1) dan etos kerja (X2) sebagai variabel independen atau variabel bebas, serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2012:2) mengemukakan bahwa variabel adalah “Segala sesuatu bentuk apa saja yang ditetapkan oleh penliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Maka bentuk operasionalisasinya sebagai berikut:

3.3.1.1 Operasional Variabel Budaya Organisasi

Denison (2012) mengatakan bahwa :”*Organizational Culture includes the values, beliefs, and assumptions that are held by the members of an organization and which facilitate shared meaning and guide behavior at varying levels of awareness.*” Artinya, budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan asumsi-asumsi yang dipegang oleh anggota organisasi yang memudahkan pembagian makna terhadap berbagai tingkatan dalam organisasi sebagai pedoman perilaku organisasi.

Indikator Budaya Organisasi

Denison (2012) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat dinilai dari empat aspek yaitu :

1) *Involment* (Keterlibatan)

Menunjukkan tingkat keterlibatan karyawan dalam berbagai kegiatan atau dalam proses pengambilan keputusan.

2) *Consistensy* (Konsisten)

Menunjukkan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap menerapkan asumsi dasar dan nilai-nilai dasar budaya yang dianut.

3) *Adaptability* (Adaptasi)

Kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan internal organisasi.

4) *Mission* (Misi)

Mengacu pada arah dan tujuan organisasi, dan mencerminkan fokus eksternal organisasi dan stabilitas.

Operasionalisasi budaya organisasi (Variabel X1) secara lebih rinci dapat dilihat penjabarannya pada tabel berikut ini:

Tabel 1.
Operasional Variabel Budaya Organisasi

Variabel X 1	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala Pengukuran	No. Item
Budaya Organisasi (X1) <i>Organizational Culture includes the values, beliefs, and assumptions that are held by the members of on organization and wich facilitate shared meaning and guide behavior at varying levels of awareness.</i> Denison (2012)	1. <i>Involvement</i>	- Tingkat karyawan memiliki keterlibatan tinggi dalam pekerjaan - Tingkat perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja sebagai satu tim	Ordinal	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, dan 9
	2. <i>Consistency</i>	Tingkat koordinasi yang baik dalam perusahaan		10
	3. <i>Adaptability</i>	- Tingkat karyawan mampu beradaptasi dengan baik dalam perusahaan - Tingkat pentingnya pembelajaran		11, 12, 13, dan 14
	4. <i>Mission</i>	- Tingkat karyawan memahami visi organisasi - Tingkat karyawan memahami misi organisasi - Tingkat karyawan memahami tujuan organisasi		15, 16, dan 17

Sumber: Denison (2012)

3.3.1.2 Operasional Variabel Etos Kerja

Sinamo (2011) menyatakan bahwa "etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai; termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya".

Adapun indikator etos kerja Menurut Sinamo (2011), yaitu :

1. Kerja adalah rahmat

Etos kerja pertama adalah percaya pada paradigma bahwa kerja adalah rahmat Kualitas Kerja.

2. Kerja adalah amanah

Etos amanah lahir dari proses dialektika dan reflesi batin tatkala manusia berhadapan dengan kenyataan buruk di lapangan yang diperhadapkan dengan tuntutan moral dan idealisme di pihak lain.

3. Kerja adalah panggilan

Kerja sebagai panggilan adalah sebuah konsep yang sangat tua. Dalam tradisi Hinduisme dan Buddhisme konsep panggilan ini disebut darma, yaitu panggilan suci, kewajiban suci, tugas sakral untuk mengerjakan sesuatu.

4. Kerja adalah aktualisasi

Aktualisasi diri atau pengembangan potensi insani dapat terlaksana melalui pekerjaan, karena bekerja adalah pengerahan energi biologis, psikologis, dan spritual yang selain membentuk karakter dan kompetensi manusia.

5. Kerja adalah ibadah

Kerja itu ibadah, yang intinya adalah tindakan memberi atau membaktikan harta, waktu, hati, dan pikiran.

6. Kerja adalah seni

Muhamad Zuhdi Nurbari, 2020

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS

PENDIDIKAN KOTA BANDUNG

(STUDI PADA SUB. BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM)

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

Kerja sebagai seni yang mendatangkan kesukaan dan gairah kerja bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif, artistik, dan interaktif.

7. Kerja adalah kehormatan

Kerja sebagai kehormatan memiliki sejumlah dimensi yaitu okupasional, psikologis, sosial, finansial, moral, personal, dan profesional

8. Kerja adalah pelayanan

Tujuan pelayanan yang terpenting adalah agar manusia selalu bekerja paripurna dengan tetap rendah hati.

Agar lebih jelas, maka penulis menggambarkan secara lebih rinci variabel, indikator, ukuran dan skala seperti yang ada pada tabel berikut ini

Tabel 2.
Operasional Variabel Etos Kerja

Variabel X 2	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala Pengukuran	No. Item
Etos Kerja (Variabel X2) Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedasaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada	1. Kerja adalah rahmat	Tingkat Pegawai melakukan tugas dengan tulus	Ordinal	1
	2. Kerja adalah amanah	- Tingkat tanggung jawab pegawai dalam melakukan tugas - Tingkat pegawai menyelesaikan tugas		2, 3, dan 4
	3. Kerja adalah panggilan	Tingkat kejujuran pegawai mengerjakan tugas		5
	4. Kerja adalah aktualisasi	Tingkat kesesuaian tugas dengan kemampuan		6

paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai; termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Sinamo (2011)	5. Kerja adalah ibadah	• Tingkat pegawai mengerjakan tugas dengan ikhlas • Tingkat inisiatif pegawai mengerjakan tugas • Tingkat pegawai mengabdikan diri pada lembaga • Tingkat kesetiaan pada lembaga	Ordinal	7, 8, 9, 10, 11, dan 12
	6. Kerja adalah seni	• Tingkat kreativitas pegawai melakukan tugas		13 dan 14
	7. Kerja adalah kehormatan	• Tingkat pegawai menghormati tugas		15
	8. Kerja adalah pelayanan	• Tingkat pelayanan pegawai pada lembaga		16

Sumber: Sinamo (2011)

3.3.1.3 Operasional Variabel Kinerja Pegawai

Faustino Gomes (2003:142) mengemukakan bahwa kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.

Adapun indikator kinerja menurut Faustino Gomes (2003:142), yaitu :

1. *Quantity of Work*

Merupakan jumlah kerja yang dilakukan suatu periode waktu yang ditentukan.

2. *Quality of Work*

Merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

3. *Job Knowledge*

Merupakan luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4. *Cooperation*

Merupakan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

5. *Dependability*

Merupakan kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

6. *Initiative*

Merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

7. *Personal Qualities*

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Agar lebih jelas, maka penulis menggambarkan secara lebih rinci variabel, indikator, ukuran dan skala seperti yang ada pada tabel berikut ini :

Tabel 3.
Operasional Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Y	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala Pengukuran	No. Item
Kinerja (Y) yaitu “outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.” Gomes (2003:142)	1. <i>Quality of work</i>	• Tingkat kualitas kerja	Ordinal	1 dan 2
	2. <i>Quantity of work</i>	• Tingkat kesesuaian waktu pekerjaan		3 dan 4
	3. <i>Job knowledge</i>	• Tingkat pemahaman terhadap pedoman kerja sehari-hari • Tingkat pengetahuan terhadap penyelesaian suatu masalah		5 dan 6
	4. <i>Cooperation</i>	• Tingkat kesediaan untuk bekerja sama dengan rekan kerja lain • Tingkat kerja sama dengan atasan • Tingkat kontribusi dalam tim		7 dan 8

	5. <i>Dependability</i>	• Tingkat kesadaran untuk menyelesaikan tugas dengan baik walaupun pimpinan tidak ada • Tingkat kesadaran dalam memanfaatkan waktu luang dalam bekerja • Tingkat tanggung jawab terhadap tugas yang telah dikerjakan	9, 10, dan 11
	6. <i>Initiative</i>	• Tingkat inisiatif dalam menyampaikan gagasan • Tingkat kemampuan mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaan • Tingkat kemampuan mencoba hal baru dalam bekerja	12, 13, dan 14
	7. <i>Personal qualities</i>	• Tingkat kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku • Tingkat kejujuran dalam menggunakan kewenangan • Tingkat kesediaan menerima saran	15, 16, dan 17

Sumber: Gomes (2003:142)

Muhamad Zuhdi Nurbari, 2020

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS

PENDIDIKAN KOTA BANDUNG

(STUDI PADA SUB. BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM)

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

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2010: 297) “Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi yang penulis gunakan sebagai objek penelitian adalah pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 49 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel menurut arikunto (2002, hal. 107) juga menjelaskan bahwa “Untuk sekeedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat di ambil antara 10%-15% atau dengan 20%-25%.

Berdasarkan pemaparan tersebut karena jumlah populasi 49 orang dan kurang dari 100, maka penelitian ini termasuk penelitian populasi.

3.5 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data sebagai berikut:

1 Data Primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data primer melaui penyebaran angket yang diberikan kepada pegawai sub bagian kepegawaian dan umum di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

2 Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber data yang telah ada. Data sekunder ini didapatkan dari buku-buku teori, studi literatur, maupun hasil wawancara mengenai kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

3.6 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara (*interview*) yaitu teknik pengumpulan data secara lisan dengan mengadakan tanya jawab dengan pihak instansi untuk memperoleh data mengenai profil instansi, gambaran mengenai budaya organisasi dan tingkat etos kerja pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

2. Angket atau Kuesioner

Angket disusun dan diberikan kepada pegawai yang menjadi sampel penelitian, dengan isi pertanyaan yang diajukan oleh peneliti berkaitan dengan tujuan penelitian. Dalam kuisisioner penelitian ini, instrumen kuisisioner menggunakan skala sikap menggunakan skala likert menggunakan skala 1 – 5 dengan pilihan alternatif jawaban diantaranya sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2) dan sangat tidak setuju (1).

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau orang lain tentang subjek. Studi dokumentasi merupakan salah satu cara yang dipakai oleh peneliti untuk menganalisis data yang di berikan Dinas Pendidikan Kota Bandung

3.7 Pengujian Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2006, hlm. 168) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen”. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuisisioner yang disebar. Dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Karl Pearson, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{N \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{N \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Sumber: Suharsimi Arikunto (2006, hlm. 49)

Dimana :

N = Jumlah responden

X_i = Nomor item ke i

∑X_i = Jumlah Skor item ke i

X_i² = Kuadrat skor item ke i

∑X_i² = Jumlah dari Kuadrat item ke i

∑Y_i = Total dari jumlah skor yang diperoleh tiap responden

Y_i² = Kuadrat dari jumlah skor yang diperoleh tiap responden

∑Y_i² = Total dari kuadrat jumlah skor yang diperoleh tiap responden

∑X_iY_i = Jumlah hasil kali item angket ke i dengan jumlah skor yang diperoleh tiap responden

Untuk memudahkan perhitungan di dalam uji validitas maka peneliti menggunakan alat bantu hitung statiska yaitu Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) version 20.0 dengan langkah-langkah menurut Riduwan (2011, hlm. 195 – 206) sebagai berikut:

1. Aktifkan program SPSS 20.0 sehingga tampak *spreadsheet*.
2. Aktifkan *Variable View*, kemudian isi data sesuai dengan keperluan.
3. Setelah mengisi *Variable View*, klik *Data View*, isikan data sesuai dengan skor yang diperoleh dari responden.
4. Simpan data tersebut (*Save*) dengan nama “Data Vailiditas dan Reliabilitas” atau sesuai keinginan.
5. Klik menu *Analyze*, pilih *Correlate*, pilih *Bivariate*.
6. Pindahkan semua nomor item dengan cara mengklik pada item pertama kemudian [tekan Ctrl+A] dan pindah variabel tersebut ke kotak *Items*. Pada *Model* pilih *Split-half*.

Muhamad Zuhdi Nurbari, 2020

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG

(STUDI PADA SUB. BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM)

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

7. Klik OK, sehingga muncul hasilnya.

Uji coba angket dilakukan terhadap 20 orang responden, yaitu 20 pegawai sub bagian kepegawaian dan umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Data angket yang terkumpul, kemudian secara statistik dihitung validitas dan reliabilitasnya. Jumlah item angket yang diteliti dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Budaya Organisasi)

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,675	0,444	Valid
2	0,596	0,444	Valid
3	0,689	0,444	Valid
4	0,729	0,444	Valid
5	0,681	0,444	Valid
6	0,640	0,444	Valid
7	0,567	0,444	Valid
8	0,645	0,444	Valid
9	0,720	0,444	Valid
10	0,492	0,444	Valid
11	0,562	0,444	Valid
12	0,572	0,444	Valid
13	0,640	0,444	Valid
14	0,628	0,444	Valid
15	0,643	0,444	Valid
16	0,592	0,444	Valid
17	0,720	0,444	Valid

Sumber: Hasil uji coba angket

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Etos Kerja)

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
----------	---------------------	--------------------	------------

1	0,511	0,444	Valid
2	0,689	0,444	Valid
3	0,522	0,444	Valid
4	0,719	0,444	Valid
5	0,653	0,444	Valid
6	0,445	0,444	Valid
7	0,741	0,444	Valid
8	0,648	0,444	Valid
9	0,678	0,444	Valid
10	0,660	0,444	Valid
11	0,480	0,444	Valid
12	0,555	0,444	Valid
13	0,724	0,444	Valid
14	0,653	0,444	Valid
15	0,743	0,444	Valid
16	0,730	0,444	Valid

Sumber: Hasil uji coba angket

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,566	0,444	Valid
2	0,732	0,444	Valid
3	0,712	0,444	Valid
4	0,719	0,444	Valid
5	0,731	0,444	Valid
6	0,696	0,444	Valid
7	0,712	0,444	Valid
8	0,696	0,444	Valid
9	0,721	0,444	Valid

10	0,667	0,444	Valid
11	0,815	0,444	Valid
12	0,685	0,444	Valid
13	0,667	0,444	Valid
14	0,633	0,444	Valid
15	0,612	0,444	Valid
16	0,571	0,444	Valid
17	0,689	0,444	Valid

Sumber: Hasil uji coba angket

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap variabel Budaya Organisasi (X1) dilihat bahwa 17 item pernyataan budaya organisasi yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian semuanya adalah valid, karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Etos kerja (X2) dilihat bahwa 16 item pernyataan etos kerja yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian semuanya adalah valid, karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Selanjutnya uji validitas pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dilihat bahwa 17 item pernyataan kinerja pegawai yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian semuanya adalah valid, karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Instrumen penelitian yang dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama (homogen) diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Dalam hal ini, relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Untuk mengukur realibilitas formula yang digunakan dalam penelitian adalah koefisien alfa (α) dari Cronbach (1995) :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum S_t^2}{S_t^2} \right]$$

Sumber: Saefudin Azwar (Somantri & Muhidin, 2006, hlm.48)

Keterangan :

r_{11}	= reliabilitas instrumen/ koefisien alfa
k	= banyaknya butir pertanyaan
$\sum S_t^2$	= jumlah varians butir
S_t^2	= varians total
N	= jumlah responden

Untuk mencari harga varians (S) total dan varians item dihitung dengan menggunakan formula :

$$\text{Rumus varians} = S_t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

S	= varians
$\sum x^2$	= jumlah kuadrat responden dari setiap item
$(\sum x)^2$	= kuadrat skor seluruh responden dari setiap item
N	= jumlah responden

Peneliti juga menggunakan alat bantu hitung statistika *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) Version 20.0* untuk mempermudah perhitungan dalam pengujian reabilitas instrumen.

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi alat ukur dalam penelitiannya. Peneliti menggunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS. Berikut ini langkah-langkah pengujian reabilitas menggunakan Software SPSS Version 20.0 :

1. Input data per item dari setiap variabel (variabel X1, X2, dan Y) masingmasing ke dalam SPSS.
2. Klik menu analyze → scale → reliability analysis
3. Pindahkan semua item ke kotak items yang ada disebelah kanan, lalu pastikan dalam model alpha dan terakhir klik OK.

Kriterianya:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan reliabel.

b. Jika nilai $r_{hitung} < \text{nilai } r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas angket sebagaimana terlampir, rekapitulasi perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	17

Sumber: Hasil uji coba angket

Dari data di atas dapat dilihat pada output reliability statistic didapatkan perhitungan koefisien Cronbach Alpha sebesar $0,909 > 0,444$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliabel.

Tabel 8
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	16

Sumber: Hasil uji coba angket

Dari data di atas dapat dilihat pada output reliability statistic didapatkan perhitungan koefisien Cronbach Alpha sebesar $0,907 > 0,444$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliabel.

Tabel 9
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.930	17

Sumber: Hasil uji coba angket

Dari data di atas dapat dilihat pada output reliability statistic didapatkan perhitungan koefisien Cronbach Alpha sebesar $0,930 > 0,444$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliabel.

Dari hasil uji reabilitas di atas nilai Alpha Kualitas Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,909, Etos Kerja (X2) sebesar 0,907, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,930. Dapat disimpulkan kuisioner yang digunakan dinyatakan reliabel karena nilainya $> 0,444$ yang berarti bahwa penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama. Hasil dari ketiga variabel tersebut memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ yang berarti memiliki reliabilitas kuat (baik).

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dan buah distribusi atau lebih. Pengujian homogenitas data yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Uji Levene.

Ide dasar uji asumsi homogenitas adalah untuk kepentingan akurasi data dan keterpercayaan terhadap hasil penelitian. Uji asumsi homogenitas merupakan uji perbedaan antara dua kelompok, yaitu dengan melihat perbedaan variansi kelompoknya. Dengan demikian, pengujian homogenitas variansi ini untuk mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki variansi yang homogen Muhidin (2010, hal. 96).

Pengujian homogenitas menggunakan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) version 20.0* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Aktifkan program SPSS 20.0 sehingga tampak *spreadsheet*.
2. Aktifkan *Variable View*, kemudian isi data sesuai dengan keperluan.
3. Setelah mengisi *Variable View*, klik *Data View*, isikan data sesuai dengan skor total variabel X1, X2, dan Y yang diperoleh dari responden.
4. Klik menu *Analyze*, pilih *Compare Means*, pilih *One-Way Anova*.

Muhamad Zuhdi Nurbari, 2020

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG

(STUDI PADA SUB. BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM)

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

5. Setelah itu akan muncul kotak dialog *One-Way Anova*.
6. Pindahkan item variabel Y ke kotak *Dependent List* dan item variabel X1 dan X2 pada *Factor*.
7. Masih pada kotak *One-Way Anova*, klik *Options*, sehingga tampil kotak dialog *Options*. Pada kotak dialog *Statistics* pilih *Descriptives* dan *Homogeneity of variance test* lalu semua perintah diabaikan.
8. Jika sudah, klik *Continue* sehingga kembali ke kotak dialog *Options*.
9. Klik OK, sehingga muncul hasilnya.

Kemudian membuat kesimpulan dengan kriteria:

- 1) Jika nilai signifikansi > 0.05 maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih variabel data adalah sama.
- 2) Jika nilai signifikansi < 0.05 maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih variabel data adalah tidak sama.

3.8.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas bersifat linier. Uji linearitas dilakukan dengan uji kelinieran regresi.

Pengujian linieritas menggunakan *Software SPSS (Statistic Product and Service Solutions) version 20.0* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Aktifkan program SPSS 20.0 sehingga tampak *spreadsheet*.
2. Aktifkan *Variable View*, kemudian isi data sesuai dengan keperluan.
3. Setelah mengisi *Variable View*, klik *Data View*, isikan data sesuai dengan skor total variabel X1, X2, dan Y yang diperoleh dari responden.
4. Klik menu *Analyze*, pilih *Compare Means*, pilih *One-Way Anova*.
5. Setelah itu akan muncul kotak dialog *Means*.
6. Pindahkan item variabel Y ke kotak *Dependent List* dan item variabel X1 dan X2 pada *Independent List*.

7. Masih pada kotak *Means*, klik *Options*, sehingga tampil kotak dialog *Options*. Pada kotak dialog *Statistics for First Layer* pilih *Tesy for linearity* dan semua perintah diabaikan.
8. Jika sudah, klik *Continue* sehingga kembali ke kotak dialog *Options*.
9. Klik OK, sehingga muncul hasilnya.

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2012, hlm. 244).

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2012, hlm. 244).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis data inferensial.

3.9.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Salah satu teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif. Sugiyono (2012, hlm. 169), mengungkapkan bahwa “Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”.

Analisis data tersebut dilakukan agar menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah nomor 1,2 dan 3 maka teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, tujuannya agar mengetahui gambaran tingkat budaya organisasi, agar mengetahui gambaran tingkat etos kerja, dan agar mengetahui gambaran tingkat kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung

Penelitian ini menggunakan data dalam bentuk skala ordinal seperti yang dijelaskan dalam operasional variabel. Maka untuk menghitung rata-rata skor jawaban responden, data ordinal hasil pengukuran diubah terlebih dahulu menjadi data interval dengan menggunakan *Method Succesive Interval* (MSI).

Method Succesive Interval (MSI) dapat dioperasikan dengan salah satu program tambahan pada Microsoft Excel, yaitu Program Successive Interval. Langkah kerja yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Input skor yang diperoleh pada lembar kerja (*worksheet*) Excel.
- b. Klik “*Analyze*” pada Menu Bar.
- c. Klik “*Succesive Interval*” pada Menu *Analyze*, hingga muncul kotak dialog “*Method Succesive Interval*”.
- d. Klik “*Drop Down*” untuk menngisi *Data Range* pada kotak dialog *Input*, dengan cara memblok skor yang diubah skalanya.
- e. Pada kotak dialog tersebut, kemudian check list (✓) *Input Label in first now*.
- f. Pada Option *Min Value* isikan/pilih 1 dan *Max Value* isikan/pilih 5.
- g. Masih pada *Option*, check list (✓) *Display Summary*.
- h. Selanjutnya pada *Output*, tentukan *Cell Output*, hasilnya akan ditempatkan di sel mana. Lalu klik “OK”

Untuk mendeskripsikan variabel penelitian, maka digunakan data hasil dari Succesive Interval yang diklasifikasikan kedalam tiga ukuran yaitu (tinggi, sedang, rendah). Data yang diperoleh melalui pengumpulan angket tersebut kemudian diolah, maka diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang didapat untuk masing-masing variabel.

Untuk mengetahui jarak rentang pada interval pertama sampai dengan interval ketiga digunakan rumus sebagai berikut:

Rentang = skor maksimal – skor minimal

Lebar interval = rentang/banyaknya interval

Tabel 10.
Kriteria Penafsiran Deskriptif

No.	Rentang	Penafsiran		
		X ₁	X ₂	Y
1.	1,00 – 1,79	Sangat Lemah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
2.	1,80 – 2,59	Lemah	Rendah	Rendah
3.	2,60 – 3,39	Sedang	Sedang	Sedang
4.	3,40 – 4,19	Kuat	Tinggi	Tinggi
5.	4,20 – 5,00	Sangat Kuat	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2012, hlm.81)

3.9.2 Teknik Analisis Data Inferensial

Uep dan Sambas (2011, hlm. 185) menyatakan bahwa :

Analisis statistik inferensial, yaitu data dengan statistik, yang digunakan dengan tujuan untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum. Dalam praktik penelitian, analisis statistika inferensial biasanya dilakukan dalam bentuk pengujian hipotesis. Statistika inferensial berfungsi untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel bagi populasi.

Statistik inferensial meliputi statistik parametris yang digunakan untuk data interval dan ratio serta statistik nonparametris yang digunakan untuk data nominal dan ordinal. Dalam penelitian ini menggunakan analisis nonparametris karena menggunakan data ordinal. Ciri analisis data inferensial adalah menggunakan rumus statistic tertentu (seperti uji t, uji F, dan lain sebagainya).

Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah nomor 4, 5, dan 6 agar mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, adakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai, juga untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Adapun langkah yang penulis gunakan dalam analisi regresi menurut Ating Somantri dan Sambas Ali M (2011), yaitu:

- 1) Mengadakan estimasi terhadap parameter berdasarkan data empiris
- 2) Menguji berapa besar variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen.
- 3) Menguji apakah estimasi oarameter tersebut signifikan atau tidak.
- 4) Melihat apakah tanda dan magnitud dari estimasi parameter cocok dengan teori.

Untuk mengetahui pengaruh atau daya dukung variabel x terhadap variabel variabel y digunakan teknik analisis regresi sederhana dengan formula:

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

Keterangan : $\hat{Y}$ = variabel tak bebas (nilai duga)
 X = variabel bebas
 a = penduga bagi intersap (α)
 b = penduga bagi koefisien regresi (β)
 α dan β parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistika sampel.

3.10 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengikuti langkah-langkah berikut ini.

3.10.1 Merumuskan Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik terdiri atas hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Terdapat tiga hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$: Tidak terdapat etos kerja terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \beta_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 3

$H_0 : R = 0$: Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai

$H_1 : R \neq 0$: Terdapat pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai

3.10.2 Menghitung Persamaan Regresi

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, terdapat tiga persamaan regresi yang harus di hitung. Persamaan regresi untuk Hipotesis 1 dan Hipotesis 2 menggunakan analisis regresi sederhana. Persamaan regresi untuk Hipotesis 3 menggunakan analisis regresi ganda.

“Analisis regresi ganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana, kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai Variabel terikat (Y) apabila Variabel bebasnya dua atau lebih” (Somantri & Muhidin, 2006, hal. 250).

Dalam analisis regresi ganda ini, Variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dan yang mempengaruhinya yaitu budaya organisasi (X1) dan etos kerja (X2). Persamaan regresi untuk dua Variabel bebas adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

$\hat{Y}$	= variabel dependen yaitu kinerja pegawai
a	= konstanta
b_1	= koefisien regresi untuk budaya organisasi
b_2	= koefisien regresi untuk etos kerja
X_1	= variabel independen yaitu budaya organisasi
X_2	= variabel independen yaitu etos kerja

Persamaan regresi untuk ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan Aplikasi SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) version 20.0. Berikut adalah langkah-langkah menghitung persamaan regresi dengan menggunakan SPSS version 20.0 :

1. Buka program SPSS dengan klik *Start* → *All Programs* → *IBM Statistics 20.0*
2. Pada halaman SPSS 23.0 yang terbuka, klik **Variable View**, maka akan terbuka halaman *Variable View*
3. Selanjutnya membuat variabel. Pada baris pertama kolom *Name* ketik X1, pada kolom *Decimals* ganti menjadi 0, pada kolom *Label* ketik Budaya Organisasi, untuk kolom *Measure* pastikan terpilih *Scale*, pada baris kedua Name ketik X2, pada kolom *Decimals* ganti menjadi 0, pada kolom *Label* ketik Etos Kerja, untuk kolom *Measure* pastikan terpilih *Scale*, serta pada baris ketiga kolom Name ketik Y, pada kolom *Decimals* ganti menjadi 0, pada kolom *Label* ketik Kinerja Pegawai, untuk kolom *Measure* pastikan terpilih *Scale*, sedang kolom lainnya diisikan sesuai default.

4. Jika sudah, masuk ke halaman Data View dengan klik **Data View**, maka akan terbuka halaman Data View. Selanjutnya isikan data sesuai dengan hasil angket pada masing-masing variabel.
5. Selanjutnya klik **Analyze** → **Regression** → **Linier**. Kemudian akan terbuka kotak dialog Linier Regression.
6. Masukkan variabel Y ke kotak **Dependent**, sedangkan variabel X1 dan X2 ke kotak **Independent**.
7. Klik tombol **Statistics**, kemudian akan muncul kotak dialog Linier Regression: Statistics.
8. Karena akan dilakukan uji penyimpangan asumsi klasik yaitu multikolinearitas dan autokorelasi maka beri tanda centang pada **Collinearity diagnostics** dan **Durbin-Watson**. Setelah itu klik Continue dan akan kembali ke kotak dialog sebelumnya.
9. Klik **OK**, maka hasil perhitungan akan muncul.

3.10.3 Uji Signifikansi

Berdasarkan hipotesis dan persamaan regresi terdapat dua uji signifikansi, yaitu Uji t dan Uji F. Uji t digunakan untuk uji signifikansi persamaan regresi Hipotesis 1 dan 2, sedangkan Uji F digunakan untuk uji signifikansi persamaan regresi Hipotesis 3.

Uji t mengikuti ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig. < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima.
- b. Jika nilai sig. > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Uji F mengikuti ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig. < 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima.
- b. Jika nilai sig. > 0,05 atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

3.10.4 Uji Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (r^2). Oleh karena itu sebelum menghitung koefisien determinasi harus diketahui terlebih dahulu nilai koefisien korelasi. Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel X dan Y. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas: $-1 < r < +1$. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif atau korelasi antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai variabel X maka akan diikuti dengan penurunan nilai Y, dan berlaku sebaliknya.

- 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 $r = 0$, maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah

Sedangkan untuk mengetahui derajat korelasi variabel X dan Y, maka dibuatlah klasifikasinya sebagai berikut.

Tabel 11
Kriteria Interpretasi Koefisien Korelasi

Besarnya Nilai r	Interpretasi
$0,00 - < 0,20$	Hubungan Sangat Rendah
$\geq 0,20 - < 0,40$	Hubungan Rendah
$\geq 0,40 - < 0,70$	Hubungan Sedang atau Cukup
$\geq 0,70 - < 0,90$	Hubungan Kuat atau tinggi
$\geq 0,90 - \leq 1,00$	Hubungan Sangat Kuat atau Tinggi

Sumber: Abdurrahman, dkk (2017, hal. 179)

Sementara itu, koefisien determinasi (r^2) dijadikan bahan dasar dalam menentukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat” (Abdurrahman, Muhidin, & Somantri, 2011, hal. 183). Adapun rumus yang digunakan untuk melihat besarnya

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah koefisien korelasi dikuadratkan lalu dikalikan seratus persen ($R^2 \times 100\%$).