



BAB III

SUBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah para pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung, khususnya para pegawai di lingkungan Dinas yang mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat, yaitu :

1. Dinas Pertanian
2. DISNAKAN
3. DINKES
4. DISDIK
5. DISBUDPAR
6. DISNAKERTRANS
7. DINKESOS
8. DISDUK CASIP dan KB
9. DISINDAG
10. DINKOP dan UKM
11. DISPENDA
12. DLH
13. Dinas PU
14. Dinas Kebersihan

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini memiliki tipe penelitian verifikatif, yakni penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Adapun metode yang digunakan adalah survey. Jeager (1988 : 303) mengemukakan, bahwa *“The purpose of survey research is to describe spesific characteristics of a large group of persons, object, or institutions.”* Sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai jenis survey yang digunakan, adalah *“Explanatory Survey Method”*, yakni suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan cara mendasarkan pada pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebabnya melalui data tertentu (Rusidi, 1989 : 192). Penggunaan metode ini membawa konsekuensi perlu adanya operasionalisasi variabel-variabel penelitian hingga dapat dijabarkan ke dalam indikator-indikator yang dapat diukur secara kuantitatif dan dapat menguji hipotesis dengan metode statistik.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Berikut ini adalah operasionalisasi variabel dari ke tiga objek penelitian

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub variabel	Konsep variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Budaya organisasi (X1)	1. Kejelasan nilai dan keyakinan	Kejelasan nilai dan moto dalam organisasi	<ol style="list-style-type: none"> Kejelasan nilai budaya organisasi bagi anggota organisasi Kejelasan harapan perusahaan 	TK. Kejelasan TK. Pengertian	Ordinal	1 2
	2. Penyebaran nilai dan keyakinan	Seberapa banyak anggota yang menganut nilai organisasi	<ol style="list-style-type: none"> Pemahaman anggota organisasi terhadap nilai Pelatihan untuk menanamkan nilai organisasi Bimbingan untuk menanamkan nilai organisasi 	TK. Pemahaman TK. Keseringan TK. Ketersediaan	Ordinal	3 4 5
	3. Intensitas pelaksanaan nilai	Seberapa jauh nilai organisasi dilaksanakan	<ol style="list-style-type: none"> Dukungan pimpinan dan staf terhadap nilai budaya Sistem imbalan untuk anggota yang berprestasi 	TK. Dukungan TK. Kesesuaian	Ordinal	6 7
	4. Kohesi	Tingkat pemahaman terhadap nilai	<ol style="list-style-type: none"> Loyalitas terhadap kepentingan organisasi Kesediaan untuk melaksanakan nilai organisasi 	TK. Kesiediaan TK. Kesediaan	Ordinal	8 9
	5. Komitmen	Ikatan batin dengan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> Komitmen sebagai anggota organisasi Pengaruh imbalan terhadap komitmen 	TK. Komitmen TK. Pengaruh	Ordinal	10 11

Kinerja (X3)	1. Kualitas	Taraf kesempurnaan proses kerja	1. Kesesuaian pekerjaan dengan standar kualitas	Tk. Kualitas kesesuaian	Ordinal	27 28
	2. Kuantitas	Jumlah yang dihasilkan dalam konteks tertentu	1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih banyak sesuai dgn standar kuantitas	Tk. Kemampuan	Ordinal	29
	3. Jangka waktu	Tingkat kecepatan penyelesaian suatu aktivitas yang dikerjakan	1. Kecepatan bekerja 2. Efisiensi waktu kerja	Tk. Kecepatan Tk. Efisiensi	Ordinal	30 31
	4. Efektivitas biaya	Tingkat maksimalisasi sumber daya organisasi	1. Maksimalisasi sumber daya	Tk. Penggunaan	Ordinal	32
	5. Tingkat supervisi	Bantuan atasan untuk mencegah yang tidak diharapkan.	1. Pengawasan penyelia 2. Bantuan atasan	Tk. Pengawasan Tk. Bantuan	Ordinal	33 34
	6. Efek hubungan interpersonal	Kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan maupun atasan.	1. Keharmonisan hubungan dengan rekan kerja 2. Kekompakan kerja sama	Tk. Keharmonisan Tk. kekompakan	Ordinal	35 36



Kompetensi (X2)	6. Ritual, budaya, dan jaringan	Ciri-ciri budaya yang kuat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap anggota terhadap acara organisasi 2. Kegiatan menyebarkan nilai budaya 3. Pengaruh budaya terhadap kinerja 	TK. Partisipasi TK. Kesiediaan TK. Pengaruh	Ordinal	12 13 14
	1. <i>Motives</i>	Dorongan yang membuat seseorang bertindak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan untuk berprestasi 2. Dorongan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi 3. Dorongan untuk bersosialisasi 	TK. Keinginan TK. Keinginan TK. Keinginan	Ordinal	15 16 17
	2. <i>Traits</i>	Karakteristik fisik dan respon yang konsisten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi penglihatan 2. Kemampuan bekerja dalam tekanan 3. Kondisi pendengaran 4. Kondisi kesehatan 	TK. Ketajaman TK. Kemampuan TK. Ketajaman TK. Kesehatan	Ordinal	18 19 20 21
	3. <i>Self concept</i>	Sikap dan nilai seseorang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Percaya diri 	TK. Percaya diri	Ordinal	22
	4. Pengetahuan	Informasi yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan mengenai tugas-tugasnya 2. Pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan 	TK. Pengetahuan TK. Pengetahuan	Ordinal	23 24
5. Keterampilan	Keterampilan adalah kemampuan melakukan tugas fisik atau mental	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan 2. Keterampilan menyelesaikan masalah yang dihadapi 	TK. Kemampuan TK. Kemampuan	Ordinal	25 26	

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data sekunder dan data primer. Data sekunder yang diperlukan, adalah data atau informasi yang berkenaan dengan keberadaan Dinas-Dinas di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung.

Data primer dalam penelitian ini merujuk pada data seluruh variabel penelitian yang dikumpulkan secara langsung dari subjek penelitian, yaitu responden para pegawai di lingkungan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Data dan sumbernya

No	Data	Sumber
1	Profil Pemerintahan Kabupaten Bandung dan Dinas terkait	Pemkab Bandung dan Dinas terkait
2	Budaya organisasi	Responden
3	Kompetensi	Responden
4	Kinerja	Responden

3.5 Tehnik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

Kuesioner. Teknik ini dilakukan untuk memperoleh data dari orang (responden) dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis. Tujuannya adalah untuk mencari atau menggali informasi dari para responden yang sesuai dengan tujuan penelitian.

1. **Observasi.** Teknik ini dilakukan untuk memperoleh informasi secara langsung ketempat penelitian dengan tujuan untuk mendapatkan bahan penelitian.
2. **Wawancara.** Teknik ini dilakukan dengan cara dialog secara terstruktur. Peneliti mewancarai responden dengan mengajukan pertanyaan berdasarkan pedoman wawancara yang telah disiapkan sebelumnya.
3. **Dokumentasi.** Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan mengambil bahan-bahan tertulis atau tercatat. Tujuannya adalah untuk memperkuat data yang diperoleh melalui kuisisioner, observasi dan wawancara.

3.5.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di lingkungan Dinas, dengan perincian jumlah pegawai sebagai berikut :

1	Dinas Pertanian	111
2	DISNAKAN	171
3	DINKES	1653
4	DISDIK	252
5	DISBUDPAR	51
6	DISNAKERTRANS	123
7	DINKESOS	81
8	Dinas Perhubungan	259
9	DISINDAG	132

10	DINKOP dan UKM	58
11	DISPENDA	257
12	DLH	182
13	Dinas PU Bina Marga	550
14	Dinas Kebersihan	158
	Total	4038

3.5.2 Sampel

Berdasarkan ukuran populasi tersebut selanjutnya ditentukan ukuran sampel penelitian dengan menggunakan rumus Slovin dan Sevilla dalam Kuntjahjo (2003 : 151), yaitu sebagai berikut :

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

dimana : n = ukuran sampel minimal; N = ukuran populasi; e = tingkat kesalahan yang ditolelir

Untuk keperluan penelitian ini, ditetapkan tingkat kesalahan sebesar 10%. Dengan demikian ukuran sampel yang dibutuhkan untuk penelitian ini, adalah

$$n = \frac{4038}{1 + (4038)(0.10^2)} = 97,583 \approx 100$$

Berdasarkan rumus di atas, maka jumlah yang diambil adalah 100 responden, dengan perincian besarnya sampel untuk setiap dinas adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Pembagian sampel

No	Dinas	Jumlah pegawai	Persentase	Jumlah sampel
1	Dinas Pertanian	111	0.03	3
2	DISNAKAN	171	0.04	4
3	DINKES	1653	0.41	41
4	DISDIK	252	0.06	6
5	DISBUDPAR	51	0.01	1
6	DISNAKERTRANS	123	0.03	3
7	DINKESOS	81	0.02	2
8	Dinas Perhubungan	259	0.06	6
9	DISINDAG	132	0.03	3
10	DINKOP dan UKM	58	0.01	1
11	DISPENDA	257	0.06	6
12	DLH	182	0.05	5
13	Dinas PU Bina Marga	550	0.14	14
14	Dinas Kebersihan	158	0.04	4
	Total	4038	1.00	100

Untuk pengambilan sampel digunakan metode pengambilan sampel probabilitas atau secara acak (*simple random sampling*), dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.



3.6 Tehnik Pengolahan Data

Setelah data primer dari kuesioner terkumpul, maka terlebih dahulu data diolah dengan cara sebagai berikut :

1. Editing

Yaitu melakukan pemeriksaan, pengecekan dari data-data yang telah terkumpul, kemudian diteliti kelengkapannya sehingga bisa dilakukan pengolahan untuk tahap selanjutnya.

2. Coding (Kodifikasi)

Yaitu metode pengolahan data dengan cara mengklasifikasikan jumlah frekuensi data dari tiap alternatif jawaban responden, dimana tiap-tiap jumlah frekuensi alternatif jawaban diberikan simbol atau kode tersendiri. Dalam melakukan koding ini digunakan skala likert untuk mengubah ukuran ordinal menjadi berbentuk angka.

3. Tabulasi

Metode ini dimaksudkan untuk mempertegas data sesuai dengan klasifikasi/kodifikasi yang sudah ditetapkan, selanjutnya dalam tabulasi disiapkan formula jawaban dari hasil pengumpulan data, yang terdiri dari nomor, kolom alternatif jawaban, frekuensi dan kolom prosentase yang ditulis dalam bentuk tabel.

Untuk menjawab identifikasi masalah nomor satu, dua, dan tiga maka hasil pengumpulan data, wawancara dengan dinas terkait, dan telaah dokumen perusahaan, serta pentabulasian hasil kuesioner, akan dianalisis guna

mendeskripsikan bagaimana persepsi pegawai terhadap budaya organisasi, kondisi kompetensi pegawai, dan kinerja pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung untuk kemudian dibandingkan dengan teori yang ada, sehingga dapat diambil kesimpulan mengenai apa yang sedang terjadi di lapangan.

Untuk menjawab identifikasi masalah nomor empat digunakan teknik pengolahan data, dalam penelitian ini digunakan skala pengukuran yang diperoleh dari hasil jawaban responden dalam penelitian ini yaitu :

1. Skala ordinal

Skala ordinal yaitu skala yang mengurutkan data dari tingkat paling rendah ke tingkat paling tinggi.

2. Skala Likert

Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Sebelum hasil kuesioner diolah untuk menjawab identifikasi masalah nomor empat, maka terlebih dahulu jawaban kuesioner harus valid dan reliabel. Menurut Santoso (2002:270) suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Sedangkan suatu angket dikatakan reliabel (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian dimulai dengan menguji validitas angket, baru reliabilitas angket. Urutan langkah untuk uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS adalah (Santoso, 2002:274)

1. Dari menu Analyze, pilih sub menu Scele, kemudian Reliability Analysis
2. Setelah tampil dialog box Reliability Analysis, masukan semua variabel.
3. Pada bagian model pilih ALPHA
4. Masuk ke menu STATISTICS..., aktifkan pilihan Item, Scale, Scale If Item deleted, lalu CONTINUE

Langkah dalam menguji validitas adalah (Santoso, 2002:276)

1. Menentukan nilai r tabel, dengan $df = n-2$, dan tingkat signifikansi 5 %
2. Mencari r hasil, yaitu nilai yang ada pada kolom CORRECTED ITEM-TOTAL CORRELATION pada output hasil SPSS
3. Mengambil keputusan, dengan dasar pengambilan keputusan
 - Jika r hasil positif, serta $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid
 - Jika r hasil tidak positif, serta $r \text{ hasil} < r \text{ tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid

Sedangkan langkah dalam menguji reliabilitas adalah (Santoso, 2002:280)

1. Menentukan nilai r tabel, dengan $df = n-2$, dan tingkat signifikansi 5 %
2. Mencari r hasil, yaitu nilai angka ALPHA (terletak di akhir output)
3. Mengambil keputusan, dengan dasar pengambilan keputusan
 - Jika r ALPHA positif dan $r \text{ ALPHA} > r \text{ tabel}$, maka butir atau variabel tersebut reliabel
 - Jika r ALPHA tidak positif, serta $r \text{ ALPHA} < r \text{ tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel

Setelah hasil angket valid dan reliabel, maka dilanjutkan dengan pengkategorian data, digunakan pentabulasian data dari Redi Panuju (1995:45) yang menyebutkan bahwa :

”Untuk menentukan kategori tinggi, sedang dan rendah terlebih dahulu harus menentukan nilai indeks minimum, maksimum dan intervalnya serta jarak intervalnya sebagai berikut :

1. Nilai indeks minimum adalah skor minimum dikali jumlah pertanyaan dikali jumlah responden.
2. Nilai indeks maksimum adalah skor tertinggi dikali jumlah pertanyaan dikali jumlah responden.
3. Interval adalah selisih antara nilai indeks maksimum dengan nilai indeks minimum.
4. Jarak interval adalah interval dibagi jumlah jenjang yang diinginkan”.
5. Setiap pertanyaan di kuesioner tersebut dibagi dalam 5 alternatif jawaban yang disusun secara bertingkat dengan pemberian bobot nilai (skor). ”

Agar diperoleh hasil analisis hubungan yang baik, data ordinal dari kuesioner perlu dinaikkan menjadi skala interval berurutan (Method of Successive Interval). Peningkatan skala dari ordinal ke interval ini dilakukan untuk setiap item per variabel (Harun Al-Rasyid, 1993:33). Untuk proses ini digunakan bantuan perangkat lunak Microsoft Office Excel 2003.

Setelah skala data menjadi interval, maka pengolahan data dilanjutkan dengan menggunakan tehnik regresi berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + Bx_2$$

Dimana

Y = kinerja

bx1 = budaya organisasi

bx2 = kompetensi

Proses perhitungan akan dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS, dengan langkah sebagai berikut :

1. Setelah data diinput ke dalam worksheet SPSS, masuk ke menu Analyze, lalu ke Regression lalu pilih Linear.
2. Lalu masukan kinerja ke kotak Dependent, dan budaya organisasi dan kompetensi ke Independet(s), lalu klik Ok.

Dari hasil perhitungan tersebut akan muncul nilai konstanta, koefisien regresi x_1 dan x_2 , dan nilai nilai F hitung dan nilai t hitung. Nilai F hitung ini akan menentukan hasil uji hipotesis secara simultan, dengan hipotesis sebagai berikut

H_0 : Budaya organisasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_1 : Budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja

Nilai t hitung akan menentukan hasil uji hipotesis secara parsial, dengan hipotesis 1 dan hipotesis 2 sebagai berikut :

H_{0_1} : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_{1_1} : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja

Hipotesis 2 berbunyi

H_{0_2} : Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_{1_2} : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja

