

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

3.1.1. Sejarah perusahaan PT.PLN (Persero)

Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri

Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN)

sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 18, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

3.1.2. Visi dan Misi Perusahaan PT.PLN (Persero)

Visi PT.PLN (Persero) Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi.

Misi PT.PLN (Persero)

- Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Definisi operasional adalah bagian yang mendefinisikan sebuah variabel agar dapat diukur dengan cara melihat dimensi dari suatu variabel.

Dimensi dapat berupa perilaku, aspek atau sifat. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X), dan variabel terikat (Y).

1. Variabel dependen

Variabel dependen adalah suatu variabel yang variasi nilainya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variasi variabel yang lain. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja Pegawai (Y).

Produktivitas kerja adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

2. Variabel Independen

Variabel independen adalah suatu variabel yang variasi nilainya akan mempengaruhi nilai variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Secara umum bisa di sebut Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).

2. Disiplin Kerja

Adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan dari suatu perusahaan.

3. Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual dalam perspektif Islam disebut dengan kecerdasan Qalbiyah yang bersumber dari hati nurani. Hati nurani memiliki kesucian yang dijadikan parameter kebahagiaan dalam diri manusia yang tercermin dari akhlak terpujinya. Kesucian jiwa didapat dari *tazkiyatun nafs* dan *riyadah* dengan kesungguhan

3.2. Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. metode penelitian kuantitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Sugiyono (2017:8).

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep (Variabel)	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja adalah proses	1.Kebutuhan Fisik 2.Kebutuhan rasa	Interval

Hafidzi dkk (2019 : 54)	psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan.	aman. 4.Kebutuhan sosial . 4.kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang. 5.Kebutuhan dorongan mencapai tujuan	
Disiplin Kerja Menurut Hasibuan (2016:194)	Menurut disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma norma sosial yang berlaku.	1.Tujuan dan Kemampuan 2.Teladan Pimpinan 4.Balas Jasa 4.Keadilan 5.Waskat 6.Sanksi Hukuman 7.Ketegasan 8.Hubungan Kemanusiaan	Interval
Danah Zohar dan Ian Marshall (2004 : 58)	Kecerdasan spirituan adalah kecerdasan untuk menyelesaikan masalah makna dan nilai, kecerdasan untuk memposisikan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menaksir bahwa suatu tindakan atau jalan hidup tertentu lebih bermakna dari pada yang lain. SQ adalah fondasi yang diperlukan untuk memfungsikan	1.Tingkat kesadaran yang tinggi 2.Kemampuan bersikap fleksibel 4.Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan. 4.Kemampuan untuk menghadapi dan melewati rasa sakit 5.Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu 6.Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai. 7.Memiliki kecenderungan untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana jika” dalam rangka mencari jawaban	Interval

	IQ dan EQ secara efektif. Bahkan SQ adalah kecerdasan tertinggi kita.	yang benar 8.Menjadi mandiri, yaitu memiliki kemudahan untuk melawan konvensi.	
Produktivitas Kerja Edy Sutrisno (2017)	produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.	1. Kemampuan 2.Meningkatkan hasil yang dicapai 4. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi	Interval

3.2.1. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut.

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2016:145).

2. Sampel Jenuh

Pengertian Sampel jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2008:78), Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus. Dalam

penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai PT.PLN Area kota dan kabupaten Tasikmalaya yang berjumlah 300 orang. sumber dari bagian kepegawaian tiap rayon

Tabel 3.2
Jumlah Pegawai di ULP PT PLN Wilayah Kota dan Kabupaten Tasikmalaya

Wilayah	Jumlah Pegawai
PT.PLN (Persero) UP3 Tasikmalaya Kota	68 orang
PT.PLN (Persero) ULP Tasikmalaya Kota	55 orang
PT.PLN (Persero) ULP Karangnunggal	62 Orang
PT.PLN (Persero) ULP Singaparna	61 Orang
PT.PLN (Persero) ULP Rajapolah	54 Orang
Jumlah	200

3.2.2. Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data yang objektif dan dapat dijadikan landasan dalam proses analisis, maka diperlukan pengumpulan data dengan metode:

1. Kuesioner

Sugiyono (2010) mengartikan kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberi responden seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis untuk dijawabnya.

Pada dasarnya, tujuan dan manfaat kuesioner adalah untuk mendapatkan sejumlah data atau informasi yang relevan dengan topik penelitian.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengambilan data melalui pertanyaan yang diajukan secara lisan kepada responden (Supriyati, 2011).

3.2.3. Teknik Analisis Data

3.2.3.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu analisis yang dilakukan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel dalam penelitian ini, yang kemudian akan diperoleh kesimpulan yang hanya diberlakukan pada data yang diperoleh, tanpa melakukan generalisasi pada lingkup data yang lebih luas. Analisis deskriptif ini diperoleh dari pertanyaan terbuka maupun tertutup yang diajukan kepada responden penelitian melalui kuesioner yang disediakan. Pada analisis deskriptif ini akan dilakukan analisis tabulasi silang (*crosstab*) yang menyajikan data dalam bentuk tabulasi, meliputi baris dan kolom, untuk melihat hubungan dua variabel atau lebih yang memiliki hubungan secara deskriptif.

Kemudian, perhitungan hasil perolehan data kuesioner akan menggunakan distribusi frekuensi dan *mean* atau nilai rata-rata dari jawaban yang diberikan responden atas pertanyaan kuesioner. Nilai *mean* ini dimanfaatkan peneliti untuk analisis deskriptif sehingga dapat melihat kecenderungan penilaian responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner. Namun sebelumnya, perlu ditentukan terlebih dahulu rentang skala dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Rentang skala} &= (\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}) / \text{nilai tertinggi} \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0,8\end{aligned}$$

Kemudian, pembagian kategori nilai rata-rata (mean) akan disesuaikan dengan tabel kategori rentang skala berikut ini:

Tabel 3.3
Kategori Rentang Skala

Skala	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 4,40	Netral
4,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Tidak Setuju

3.2.3.2. Uji Validitas

Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur dengan menggunakan pengujian *construct validity*. Validitas kontrak membahas isi dan makna dari suatu konsep serta alat ukur yang akan dipakai untuk mengukur konsep tersebut (Nazir 2011:74).

Pengukuran validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor (indikator) yaitu dengan mengkorelasikan item instrumen dalam suatu indikator dan mengkorelasikan skor indikator dengan skor total dengan menggunakan korelasi product moment (Sugiyono 2010:75). Rumus koefisien *product moment/pearson* sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- X = Jumlah skor tiap item ke – 1
- Y = Jumlah skor total seluruh item
- N = Jumlah responden

Uji ini dilakukan untuk mengetahui validitas butir-butir pernyataan. Uji ini dalam program SPSS 16 dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation yang merupakan nilai r hitung untuk masing-masing pernyataan. Apabila nilai r lebih besar dari r tabel maka butir-butir pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid (Sugiyono 2011:42).

Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel yaitu angka kritik tabel korelasi pada derajat kebebasan ($dk = n-2$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$

Kriteria pengujian validitas :

Untuk mempermudah perhitungan, uji validitas akan menggunakan program SPSS for Windows Versi 16.

Jika $sig. \leq \alpha (0.05)$, maka pernyataan valid.

Jika $sig. > \alpha (0.05)$, maka pernyataan gugur (tidak valid).

3.2.3.3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih (Singarimbun dan Effendi, 2004:144). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran itu reliabel.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji koefisien *alpha cronbach* yang dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono 2011:69) :

$$r_x = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_x^2} \right)$$

- r_x = reliabilitas yang dicari
 n = jumlah item pertanyaan
 $\sum \sigma_t^2$ = jumlah varians skor tiap item
 σ_t^2 = varians total

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS for Windows Versi 16.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

Jika $\text{sig.} \leq \alpha (0.05)$, maka pernyataan reliabel.

Jika $\text{sig.} > \alpha (0.05)$, maka pernyataan gugur (tidak reliabel).

3.2.3.4. Metode Successive Interval

Untuk melakukan perubahan skala ordinal menjadi skala interval dalam penelitian ini digunakan metode *Successive Interval*, menurut Al Rasyidia (2005: 141) dalam Yumi Sri Indriyati menyatakan bahwa skala likert, jenis ordinal hanya menentukan rangkingnya saja. Oleh karena itu variabel yang berskala ordinal terlebih dahulu ditransformasikan dahulu menjadi data yang berskala interval. Adapun langkah kerja *method of successive interval* adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan nilai jawaban dan setiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner.
2. Untuk setiap pertanyaan tersebut dilakukan perhitungan ada berapa responden yang menjawab skor 1,2,4,4,5 + Frekuensi (f)
3. Setiap frekuensi dibagi menjadi banyaknya n responden dan hasilnya = (p)
4. Kemudian hitung proporsi kumulatifnya
5. Dengan menggunakan tabel normal, dihitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.

6. Tentukan nilai densitas normal (f_d) yang sesuai dengan nilai z
7. Tentukan nilai interval (scale value) untuk setiap skor jawaban dengan rumus sebagai berikut:

$$\mathbf{SV = Scale Value = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit)(Density\ at\ Upper\ Limit)}{Area\ Under\ Limit - Area\ Under\ Lower\ Limit}}$$

8. Sesuaikan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan jawaban responden yang terkecil melalui transformasi berikut ini:

$$\mathbf{Transformation\ scale\ value: SV = SV + (SV\ min) + 1}$$

3.2.3.5. Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari model regresi, yang digunakan untuk menguji matriks korelasi pada model kausal yang dibandingkan oleh peneliti (Garson, 2006). Seperti halnya regresi, analisis jalur mempunyai manfaat prediktif. Model disajikan dengan panah berarah tunggal yang menyatakan sebab akibat. Tujuan digunakan analisis jalur (*path analysis*) adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X terhadap variabel Y, serta untuk mengetahui pengaruh antar variabel X.

Dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama. Selain itu juga, tujuan dilakukannya analisa jalur adalah untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat. Untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel ataupun beberapa variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh yang sifatnya langsung atau tidak langsung, maka dapat

digunakan Analisis jalur (Affandi, 1994). Tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur;
2. Menentukan matrik korelasi;
3. Menghitung matrik invers dari variabel independent;
4. Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independent terhadap variabel dependent;
5. Menghitung R^2 yang merupakan koefisien determinasi total;
6. Menghitung koefisien jalur variabel residu;
7. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F;
8. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji-t.

3.2.4. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui tingkat signifikan secara simultan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji F.

Adapun kriteria hipotesis secara simultan atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $(df)(k-1)$ maka :

Pengujian hipotesis akan dimulai dengan penetapan hipotesis statistik, penetapan signifikansi, uji signifikansi, kaidah keputusan dan penarikan kesimpulan.

a. Secara Parsial

$H_{01} : \rho = 0$ motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

$H_{a1} : \rho \neq 0$ motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

$H_{o2} : \rho = 0$ disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

$H_{a2} : \rho \neq 0$ disiplin kerja parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja

b. Secara Simultan

$H_o : \rho_1 = \rho_2 = \rho_3 = 0$ motivasi, disiplin dan kecerdasan spiritual secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

$H_a : \rho_1 \neq \rho_2 \neq \rho_3 \neq 0$ motivasi, disiplin dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tingkat keyakinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% dengan taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$). Hal ini sering digunakan dalam ilmu sosial.

Untuk mengetahui korelasi antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen ini signifikan atau tidak digunakan uji F, dan secara parsial digunakan uji t. Pengujian akan dilakukan dengan program aplikasi SPSS versi 21.

Kaidah keputusan yang digunakan penulis yaitu:

- Secara Parsial

Terima H_o (Tolak H_a) jika: $-t_{1/2\alpha} \leq t_{hitung} \leq t_{1/2\alpha}$ atau $Sig. \rho > 0,05$

Tolak H_o (Terima H_a) jika: $t_{hitung} < -t_{1/2\alpha}$ atau $t_{hitung} > t_{1/2\alpha}$ atau $Sig. \rho < 0,05$

- Secara Simultan

Terima H_0 (Tolak H_a) jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau *Sig.* $\rho > 0,05$

Tolak H_0 (Terima H_a) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau *Sig.* $\rho < 0,05$

Dari hasil analisis tersebut akan ditarik kesimpulan apakah hipotesis yang ditetapkan dapat diterima atau tidak berdasarkan kaidah keputusan di atas.

H_0 diterima jika *alpha* (0,05) < sig

H_0 ditolak jika sig \geq *alpha* (0,05)

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini digunakan program SPSS