

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Pengaruh Komitmen (X_1), Etos Kerja (X_2), dan Disiplin (X_3) terhadap Kinerja (Y). Subjek penelitian ini yaitu karyawan non manager di PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya dengan alamat Jalan Ir. H. Juanda Km. 3, Bantarsari, Kecamatan Bungursari, Tasikmalaya, Jawa Barat 46151.

3.1.1 Sejarah Singkat



Gambar 3.1

Logo PT Sinar Sosro

Sumber: <https://sinarsosro.id>

PT Sinar Sosro berdiri pada tahun 1974, PT Sinar Sosro merupakan perusahaan minuman teh siap minum dalam kemasan botol yang pertama di Indonesia dan di dunia. Nama Sosro diambil dari nama keluarga pendirinya yakni Sosrodjodjo. Tahun 1940, keluarga Sosrodjodjo memulai usahanya di sebuah kota kecil bernama Slawi di Jawa Tengah. Pada saat memulai bisnisnya, produk yang dijual adalah teh kering dengan merek Teh Cap Botol dimana daerah

penyebarannya masih di seputar wilayah Jawa Tengah. Tahun 1953, keluarga Sosrodjodjo mulai memperluas bisnisnya dengan merambah ke ibukota Jakarta untuk memperkenalkan produk Teh Cap Botol yang sudah sangat terkenal di daerah Jawa Tengah.

Perjalanan memperkenalkan produk Teh Cap Botol ini dimulai dengan melakukan strategi Cicip Rasa (*product sampling*) ke beberapa pasar di Kota Jakarta. Awalnya, datang ke pasar-pasar untuk memperkenalkan Teh Cap Botol dengan cara memasak dan menyeduh teh langsung di tempat. Setelah seduhan tersebut siap, teh tersebut dibagikan kepada orang-orang yang ada di pasar. Tetapi cara ini kurang berhasil karena teh yang telah diseduh terlalu panas dan proses penyajiannya terlampau lama sehingga pengunjung di pasar yang ingin mencicipinya tidak sabar menunggu.

Cara kedua, teh tidak lagi diseduh langsung di pasar, tetapi dimasukkan ke dalam panci-panci besar untuk selanjutnya dibawa ke pasar dengan menggunakan mobil bak terbuka. Lagi-lagi cara ini kurang berhasil karena teh yang dibawa sebagian besar tumpah dalam perjalanan dari kantor ke pasar. Hal ini disebabkan pada saat itu jalanan Kota Jakarta masih berlubang dan belum sebagus sekarang.

Akhirnya muncul ide untuk membawa teh yang telah diseduh di kantor, dikemas ke dalam botol yang sudah dibersihkan. Ternyata cara ini cukup menarik minat pengunjung karena selain praktis juga bisa langsung dikonsumsi tanpa perlu menunggu tehnya dimasak seperti cara sebelumnya. Pada tahun 1969 muncul gagasan untuk menjual teh siap minum (*ready to drink tea*) dalam kemasan botol, pada tahun 1974 didirikan PT Sinar Sosro.

3.1.2 Visi dan Misi PT Sinar Sosro

Visi

Menjadi perusahaan minuman yang dapat melepaskan dahaga konsumen, kapan saja, dimana saja, serta memberikan nilai tambah kepada semua pihak yang terkait (“Total Beverage Company”)

Misi

1. Membangun merek Sosro sebagai merek teh yang alami, berkualitas dan unggul.
2. Melahirkan merek & produk minuman baru, baik yang berbasis teh, maupun non teh, dan menjadikannya pemimpin pasar dalam kategorinya masing-masing.
3. Membangun dan memimpin jaringan distribusi.
4. Menciptakan dan memelihara komitmen terhadap pertumbuhan jangka panjang, baik dalam volume penjualan maupun penciptaan pelanggan.
5. Membangun sumber daya manusia dan melahirkan pemimpin yang sesuai dengan nilai-nilai utama perusahaan.
6. Memberikan kepuasan kepada para pelanggan.
7. Menyumbang devisa ke negara.

3.1.3 Filosofi PT Sinar Sosro

“*Apapun makanannya, minumannya teh botol sosro*” dimunculkan. Slogan ini tidak saja mengguncang sesama produk teh namun juga produk minuman secara keseluruhan. Dasar atau filosofi PT Sinar Sosro adalah niat baik yang dijabarkan dalam 3K dan RL yakni:

1. Peduli terhadap **kualitas**

2. Peduli terhadap **kemanan**
3. Peduli terhadap **kesehatan produk**
4. Serta **ramah lingkungan**

3.1.4 Keunggulan Produk Perusahaan

PT Sinar Sosro merupakan perusahaan pertama Indonesia dan di dunia yang berani mengolah dan menjual teh dalam kemasan untuk dijual kepada masyarakat. Dengan iklan “Apapun makanannya, minumannya teh botol sosro”, telah merebut hati masyarakat. Produk-produk Sosro berhasil menjangkau konsumen diseluruh pelosok provinsi di Indonesia.

Bahan baku Teh Sosro dipilih hanya dari pucuk daun teh terpilih dan terbaik yang dipetik dari perkebunan milik sendiri. Untuk produk teh botol sosro misalnya, bahan baku yang digunakan adalah daun teh hijau terbaik kualitas Peko yang dicampur dengan bunga melati (atau lebih dikenal dengan Jasmin Tea) dan campuran gula pasir terbaik yang memiliki standar warna, rasa dan ukuran yang dikontrol ketat.

3.1.5 Profil Perusahaan PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya

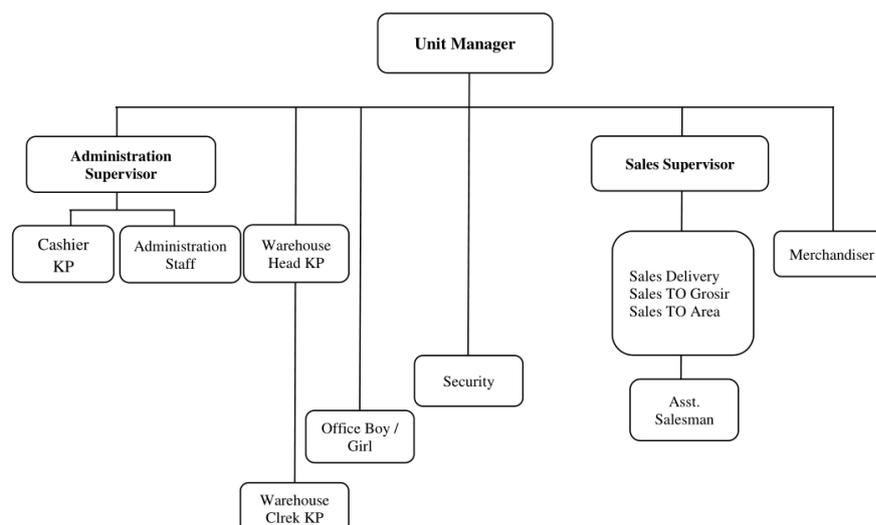
PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya yang beralamat di Jalan Ir. H. Juanda Km. 3, Bantarsari, Kecamatan Bungursari, Tasikmalaya, Jawa Barat 46151. Berdirinya kantor ini untuk perluasan wilayah pemasaran produk dan mempermudah pendistribusian produk. PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya dipimpin oleh seorang pemimpin unit yang disebut Unit Manager. Ada dua departemen yang bertugas membantu kelancaran operasional di PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya yaitu departemen administrasi dan departemen penjualan.

Tenaga kerja atau karyawan yang dimiliki PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya, jam kerjanya ditentukan selama 8 jam sehari, hari senin – jumat dimulai pukul 08.00 – 16.00 WIB dan hari sabtu dimulai pukul 08.00 – 12.00 WIB sedangkan untuk jam kerja karyawan bagian security dibagi menjadi tiga shift, sebagai berikut:

- Shift pertama: Pukul 08.00 – 12.00
- Shift kedua: Pukul 12.00 – 16.00
- Shift ketiga: Pukul 16.00 – 20.00

3.1.6 Struktur Organisasi

Hal yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi yakni adanya struktur organisasi yang jelas, dimana dalam struktur organisasi perusahaan atau organisasi terdiri dari divisi atau kelompok kerja yang dapat menunjang dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam struktur organisasi diperlukan pembagian sumber daya manusianya yang sesuai dengan kemampuan kerja masing-masing tenaga kerja.



Gambar 3.2
Struktur Organisasi PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya

Sumber: PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya

Berikut ini adalah deskripsi pekerjaan / pembagian tugas bagi setiap bidang di PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya :

1) Unit Manager

Bertanggung jawab atas terselenggaranya kegiatan distribusi, penjualan dan keuangan di unit/sub unit operasi yang menjadi tanggung jawabnya secara efektif, efisien dan konsisten, dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan.

2) Sales Supervisor

Bertanggung jawab atas terlaksananya kegiatan dan kontrol operasional penjualan secara efektif, efisien, dan konsisten, dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan.

3) Administration Supervisor

Bertanggungjawab atas terlaksananya aktivitas administrasi dan kontrol atas sistem, prosedur dan kegiatan operasional di unit/sub unit yang menjadi tanggungjawabnya secara baik dan konsisten, dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan.

4) Administration Staff

Bertanggung jawab atas terlaksananya tugas-tugas administrasi dan kepersonaliaan yang bersifat umum do unit/sub unitnya secara efektif, dan efisien dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan.

a. Administration KP – Penjualan

Bertanggung jawab atas terlaksananya kontrol atas laporan salesman secara baik dan konsisten dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan.

b. Administration KP – Piutang

Bertanggung jawab atas terlaksananya kontrol atas piutang dan kebijakannya secara baik dan konsisten serta pencatatan piutang yang tepat waktu dan akurat, dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan.

c. **Administration KP – Stock**

Bertanggung jawab atas terlaksananya input data transaksi stock yang tepat waktu dan akurat, dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan.

d. **Administration KP – SAR / Sifusion**

Bertanggung jawab atas terlaksananya input data transaksi penjualan dan piutang secara tepat waktu dan akurat, dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan.

5) Cashier KP

Bertanggung jawab atas terlaksananya transaksi kas/Bank dan kontrolnya secara akurat dan cermat, dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan.

6) Merchandiser KP

Bertanggung jawab atas terlaksananya sistem dan prosedur dalam aktivitas pendistribusian produk yang baik, benar dan konsisten pada *electric cooler* serta terwujudnya produk pada *electric cooler* yang tertib, terawat dan terkendali dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan.

7) Office Boy / Girl KP

Bertanggung jawab atas terlaksananya pelayanan dalam kantor dan terpeliharanya kebersihan, kerapian dan ketertiban lingkungan kantor (unit/sub unit) secara efektif, efisien dan konsisten, dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan.

8) Sales Delivery

Bertanggung jawab atas terwujudnya kerja sama yang baik dalam pelaksanaan aktivitas distribusi dan penjualan serta administrasi penjualan yang efektif, efisien dan konsisten dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan.

9) Sales TO Area

Bertanggung jawab atas tercapainya target penjualan, terlaksananya program kerja, pendistribusian produk, pengembangan outlet baru dan pemeliharaan outlet yang telah ada/terdaftar secara efektif, efisien dan konsisten, dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan.

10) Sales TO Grosir

Bertanggung jawab atas tercapainya target penjualan, terlaksananya program kerja, pendistribusian produk ke grosiran, pemeliharaan outlet yang telah ada/terdaftar secara efektif, efisien dan konsisten dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan.

11) Security

Bertanggung jawab atas terciptanya ketertiban, keamanan dan ketenangan kerja di lingkungan perusahaan, dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan.

12) Warehouse Clerk KP

Bertanggung jawab atas terlaksananya kontrol atas penerimaan dan pengeluaran fisik barang di gudang secara baik, benar dan konsisten serta terwujudnya gudang yang tertib, terawat dan terkendali, dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan.

13) Warehouse Head KP

Bertanggung jawab atas terlaksananya sistem dan prosedur dalam aktivitas gudang secara baik, benar dan konsisten serta terwujudnya gudang yang tertib, terawat dan terkendali, dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan.

3.1.7 Sebaran Tenaga Kerja

Jumlah keseluruhan tenaga kerja yang ada di PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya pada tahun 2020 sebanyak 29 orang dan digambarkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1
Data Karyawan PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya

No	Jabatan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)
1	Unit Manager	1
2	Sales Supervisor	1
3	Administration Supervisor	1
4	Administration Staff	4
5	Cashier	1
6	Delivery	4
7	Delivery Helper	3
8	Merchandiser KP	1
9	Office Boy / Girl KP	1
10	Sales TO Area	4
11	Sales TO Grosir	1
12	Security KP	3
13	Security Team Leader KP	1
14	Warehouse Head KP	1
15	Warehouse Clerk KP	2
Total		29 orang

Sumber: PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya 2020

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen, etos kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan non manager di PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya adalah menggunakan metode penelitian survei. Menurut Sugiyono (2018:81) metode survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel, dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel

yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul **“Pengaruh Komitmen, Etos kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian pada Karyawan Non Manager PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya)”**, maka terdapat dua variabel yaitu variabel independen / bebas dan variabel dependen / terikat.

1) Variabel bebas (independen)

Menurut Sugiyono (2018:96) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu:

- a. Variabel independen pertama (X_1) adalah Komitmen.
- b. Variabel independen kedua (X_2) adalah Etos Kerja.
- c. Variabel independen ketiga (X_3) adalah Disiplin.

2) Variabel terikat (dependen)

Menurut Sugiyono (2018:97) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan indikator dan skala pengukuran dari masing-masing variabel yang terkait dengan penelitian ini

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
Komitmen (X ₁)	Sikap loyalitas tenaga kerja dan upaya untuk mengekspresikan perhatiannya terhadap perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen afektif 2. Komitmen kelanjutan 3. Komitmen normatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Rasa percaya - Keinginan untuk berkarir di organisasi - Tingkat nyaman - Keinginan bertahan - Loyalitas 	Ordinal
Etos Kerja (X ₂)	Sesuatu yang diyakini tenaga kerja untuk meraih hasil yang lebih baik dari sebelumnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghargai waktu 2. Tangguh dan pantang menyerah 3. Keinginan untuk mandiri 4. Penyesuaian diri 	<ul style="list-style-type: none"> - Menghargai waktu saat bekerja - Bekerja keras - Ulet - Tidak ketergantungan - Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan 	Ordinal
Disiplin Kerja (X ₃)	Kesadaran dan kerelaan tenaga kerja mentaati dan mematuhi peraturan serta norma yang berlaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> - Jam masuk kerja, jam pulang, jam istirahat kerja - Cara berpakaian dan tingkah laku - Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab - Aturan tentang apa yang boleh dilakukan karyawan selama di perusahaan 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	<ul style="list-style-type: none"> - Teliti - Kemampuan dan keterampilan - Menyelesaikan tugas dengan efisiensi waktu - Cepat dalam bekerja - Kehadiran - Tidak menunda pekerjaan - Kemampuan beradaptasi dengan teknologi - Efektif dalam bekerja - Tidak bergantung pada orang lain - Inisiatif 	Ordinal

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, maka dibutuhkan data dan informasi yang akan mendukung penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara, antara lain:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:224) wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.

Adapun sumber informasi dalam penelitian ini adalah Ibu Maya Supriatin sebagai administration staff di PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:230) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner ini berisi pernyataan-pernyataan yang sudah disusun oleh peneliti kemudian disebarakan kepada responden sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

Agar data yang diberikan sesuai dengan di lapangan, maka pengambilan data dilakukan langsung dengan 28 responden pada karyawan non manager di PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya.

3. Studi dokumentasi

Yaitu data atau informasi yang didokumentasikan oleh PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya. Data berupa dokumen tentang sejarah perusahaan dan sebagainya.

3.2.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non manager PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya yang berjumlah 28 orang.

b. Sampel

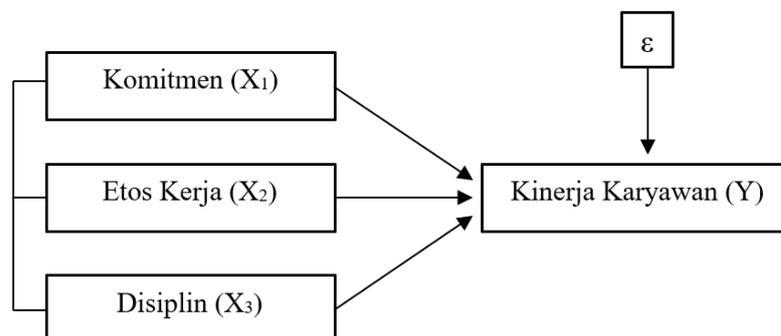
Menurut Sugiyono (2018:156) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 28 orang karyawan non manager PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya.

3.2.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *Skala Likert* untuk jenis pernyataan tertutup. Skala ini di desain untuk menelaah seberapa kuat responden memberikan tanggapan mengenai pernyataan sejumlah item yang berkaitan dengan variabel tertentu.

3.3 Model / Paradigma Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai Pengaruh Komitmen, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka disajikan paradigma penelitian ini, berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 3.3
Model / Paradigma Penelitian

Keterangan:

X₁ = Komitmen

X₂ = Etos Kerja

X₃ = Disiplin

Y = Kinerja Karyawan

3.4 Teknik Analisis Data

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian ini, maka akan dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh komitmen, etos kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

3.4.1 Uji Instrumen

Setelah diperoleh data yang diperlukan, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarkan.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan keahlian suatu instrumen. Menurut Arikunto (2002:146) sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang dikehendaki. Adapun formula yang

digunakan adalah Teknik koefisien korelasi dari *Karl Pearson* menurut Suharsimi dalam (Abdurahman, dkk., 2011:240)

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

Keterangan:

- r = nilai korelasi
- X = merupakan skor salah satu pernyataan
- Y = merupakan total skor pernyataan
- N = merupakan jumlah responden

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

Kriteria pengujian:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan uji validitas akan menggunakan program SPSS for Windows versi 26.0.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2002:154) reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur gejala-gejala yang sama dan hasil pengukur itu reliabel. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Teknik *Cronbach*. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

- r = reliabilitas instrumen
 k = banyak butir pertanyaan
 σ_b^2 = jumlah varians total
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

Sebelum dicari jumlah varians butir terlebih dahulu dengan cara mencari nilai varians tiap butir, kemudian jumlahkan.

Rumus varians yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x^2}{n}\right)}{n}$$

Dimana:

- n = jumlah responden
 x = nilai skor yang dipilih (total nilai dari nomor-nomor butir pernyataan)

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan reliabel.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan gugur (tidak reliabel).

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS for Windows versi 26.0.

3.4.2 Analisis Deskriptif

Teknik pertimbangan data dengan analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut seperti: frekuensi, mean, standar deviasi maupun rangkingnya. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *skala likert* untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban untuk
Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Netral	N	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3.4
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban untuk
Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah
2	Setuju	S	Rendah
3	Netral	N	Sedang
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring menggunakan

rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

(Sudjana, 2000:76)

Dimana:

X = Jumlah presentase jawaban

F = Jumlah jawaban / frekuensi

N = Jumlah Responden

Setelah diketahui jumlah dari nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

(Sudjana, 2000:76)

3.4.3 Metode Successive Interval

Menurut Sambas (2011:12) adalah satu metode konversi data yang sering digunakan oleh peneliti untuk menaikkan tingkat pengukuran ordinal ke interval adalah metode successive interval (MSI). Langkah kerja yang dapat dilakukan untuk merubah jenis data ordinal ke data interval melalui *method of successive intervals* adalah:

1. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respons terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
3. Jumlahkan proporsi secara beruntun sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden.
4. Dengan menggunakan Tabel Distribusi Normal Baku, hitung z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden tadi.
5. Hitung $SV = \frac{\text{density of limit} - \text{density of upper limit}}{\text{area under upper limit} - \text{area under lower limit}} f$

6. Melakukan transformasi nilai skala (transformed scale value) dari nilai ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus: $Y = SV_i + |SV_{\min}|$

Dengan catatan, SV terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu (=1).

3.4.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

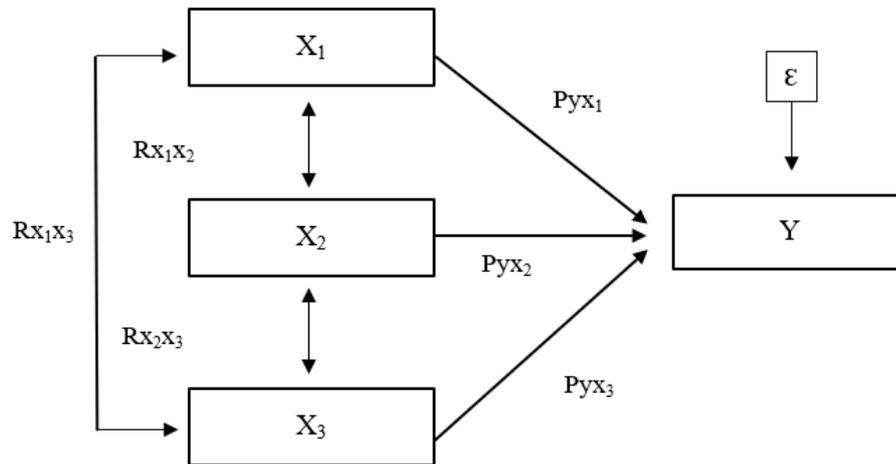
Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Tujuan digunakan analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X terhadap Y serta untuk mengetahui pengaruh antara variabel X. Dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama. Selain itu juga, tujuan dilakukannya analisis 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.

Menurut Sanusi (2011:156) tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Membuat diagram jalur dengan membaginya menjadi beberapa sub-struktur;
2. Menentukan matriks korelasi;
3. Menghitung matriks invers dari variabel independent;
4. Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independent terhadap variabel dependen;
5. Menghitung $R^2_y (x_1 \dots x_k)$;
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.

Adapun formula Path Analysis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :



Gambar 3.4
Formula Path Analysis

Tabel 3.5
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X₁, X₂, X₃ Terhadap Y

No	Nama Variabel	Formula
(1)	(2)	(3)
1	Komitmen (X₁)	
	a. Pengaruh Langsung X ₁ Terhadap Y	(pyx1) (pyx1)
	b. Pengaruh Tidak Langsung X ₁ Melalui X ₂	(pyx1) (rx1x2) (pyx2)
	c. Pengaruh Tidak Langsung X ₁ Melalui X ₃	(pyx1) (rx1x3) (pyx3)
	Pengaruh X₁ Total Terhadap Y	a + b + c (1)
(1)	(2)	(3)
2	Etos Kerja (X₂)	
	d. Pengaruh Langsung X ₂ Terhadap Y	(pyx2) (pyx2)
	e. Pengaruh Tidak Langsung X ₂ Melalui X ₁	(pyx2) (rx1x2) (pyx1)
	f. Pengaruh Tidak Langsung X ₂ Melalui X ₃	(pyx2) (rx3x2) (pyx3)

	Pengaruh X2 Total Terhadap Y	d + e + f (2)
3	Disiplin (X3)	
	g. Pengaruh Langsung X ₃ Terhadap Y	(pyx3) (pyx3)
	h. Pengaruh Tidak Langsung X ₃ Melalui X ₁	(pyx3) (rx1x3) (pyx1)
	i. Pengaruh Tidak Langsung X ₃ Melalui X ₃	(pyx3) (rx2x3) (pyx2)
	Pengaruh X3 Total Terhadap Y	g + h + I (3)
	Total Pengaruh X₁ , X₂ , X₃ Terhadap Y	(1) + (2) + (3) kd
	Pengaruh lain yang tidak diteliti	1 – kd = knd

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini digunakan program SPSS for Windows versi 26.0.