

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara.

3.1.1 Gambaran Umum PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara

PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa, pengolahan data ekosistem dan bergerak dalam bidang produksi percetakan kartu tanda anggota pramuka disertai aplikasi online sebagai wadahnya yang sangat menyadari bahwa perusahaan bergantung pada kepuasan konsumen dimana kualitas produk dan jasa itu sesuai dengan keinginan dan harapan konsumen, perusahaan ini beralamat di Jl. Kaum Kaler Manonjaya Kab. Tasikmalaya.

Satu bukti bahwa seseorang adalah anggota Pramuka yakni harus dapat menunjukkan KTA (Kartu Tanda Anggota) Pramuka yang dimilikinya. KTA merupakan bagian kelengkapan yang harus dimiliki setiap anggota Pramuka. KTA adalah bentuk pengakuan kepada seseorang bahwa yang bersangkutan aktif sebagai anggota Pramuka.

Pada perjalanan perkembangan tentang KTA Pramuka, adalah Kwartir Cabang sebagai lembaga pelaksana yang pertama kali diserahi tanggung jawab

penyelenggara dan pengadaan KTA Pramuka. Pada perkembangan selanjutnya nampaknya penyelenggaraan KTA mengalami pasang surut dan kurang mengembirakan. Selain belum ditangani secara professional, juga SDM maupun teknologi di masing masing daerah berbeda.

KTA tersebut memiliki ukuran maupun ketebalan sejenis sama dengan ID card atau Kartu SIM (5,5 X 8 Cm ?) sedangkan bahannya disesuaikan dengan kemampuan Kwartir Cabang masing masing.

Menurut pengamatan penulis, nampaknya Kwartir Daerah tersebut seolah ikut ambil bagian dalam mengeluarkan KTA, hal ini ditunjukkan dimana Ketua Kwarda ikut menandatangani KTA. Namun demikian semata untuk menyelaraskan kebijakan dan dalam upaya pengumpulan data basis keanggotaan Gerakan Pramuka di wilayah Kwarda yang bersangkutan. (dan tidak ambil bagian dalam urusan fee).

KTA Pramuka merupakan bagian yang tak terpisahkan dari sosok bukti diri sebagai seorang anggota pramuka. Disetiap event kegiatan Pramuka, KTA merupakan persyaratan yang harus dilampirkan disaat mendaftar dan mengikuti kegiatan tersebut.

Saat ini Paradigma pun perlu berubah. Kwartir Cabang, Kwartir Daerah dan Kwartir Nasional tetap memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada anggotanya. Karenanya KTA merupakan kewajiban dan kebutuhan yang mendasar yang harus dimiliki oleh setiap anggota Pramuka. Ataukah akan jadi lembaga tertinggal dan ditinggal para anggotanya karena pelayanan yang kurang memuaskan.

Dalam pengelolaan KTA Pramuka Kwartir Cabang dapat bekerjasama dengan pihak ketiga atau membentuk Unit tersendiri. Maka dari itu perusahaan ini dibentuk, yang dulunya perusahaan keluarga dan masih berbentuk CV yang bernama CV. Dhyana Nusantara, namun seiring perkembangan dan kemajuan perusahaan akhirnya sekitar tahun 2018 perusahaan ini berbentuk Perseroan Terbatas dan berganti nama dengan nama PT. Rahadhyana Integrasi Nusantara yang disingkat dengan nama RIN. PT. Rahadhyana Integrasi Nusantara berdiri pada tahun 2018 yang merupakan gagasan dari Bapak Mahardika Rahadhyana sebagai CEO sebagai pemilik modal. Dengan modal awal Rp. 200 juta, Bapak Mahardika beserta istri membentuk sebuah perusahaan. Pada permulaan awal usahanya, PT. Rahadhyana Integrasi Nusantara sudah bekerjasama dengan kwarcab kwarcab yang ada di daerah Jawa Timur sebelum akhirnya sekarang sudah bekerjasama dengan kwarcab bahkan kwarda di Jawa Barat sendiri.

Perkembangan PT. Rahadhyana Integrasi Nusantara terhitung cepat bersamaan dengan volume dan minat kerjasama yang semakin meningkat. Seiring berjalannya waktu, melihat potensi data populasi keperamukaan serta untuk memperkuat daya saing PT. Rahadhyana Integrasi Nusantara pada tahun 2017 menerbitkan salah satu aplikasi digital berbasis online yang bernama AYO PRAMUKA yang telah diakui secara kualitas dan manfaat lebih memudahkan semua anggota untuk bisa akses. Hal ini mendorong perusahaan untuk menjalin kerjasama ke area yang lebih luas dan telah tersebar diberbagai kota/kabupaten di Indonesia.

Fungsi utama RIN dalam hal ini bertindak sebagai pihak ketiga dengan

tujuan untuk mendapatkan sistem administrasi dan pendataan lebih akurat tentang jumlah keanggotaan pramuka, maka perlu ada pembuatan database dan kartu tanda anggota pramuka bagi seluruh anggota pramuka di wilayah Kwartir Cabang secara kolektif.

Guna tercapainya suatu kerja yang baik serta agar perusahaan maju dan berkembang maka harus dilaksanakan pengorganisasian dengan baik karena maju mundurnya perusahaan tergantung pada manajemen pengorganisasian.

Organisasi merupakan suatu alat atau wadah dari sekumpulan orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Maksud dan tujuan organisasi tidak mungkin dikerjakan oleh satu orang saja. Organisasi harus dikerjakan oleh satu kesatuan anggota sehingga fungsi dan tujuan dari organisasi dapat berjalan sesuai dengan yang harus ditetapkan.

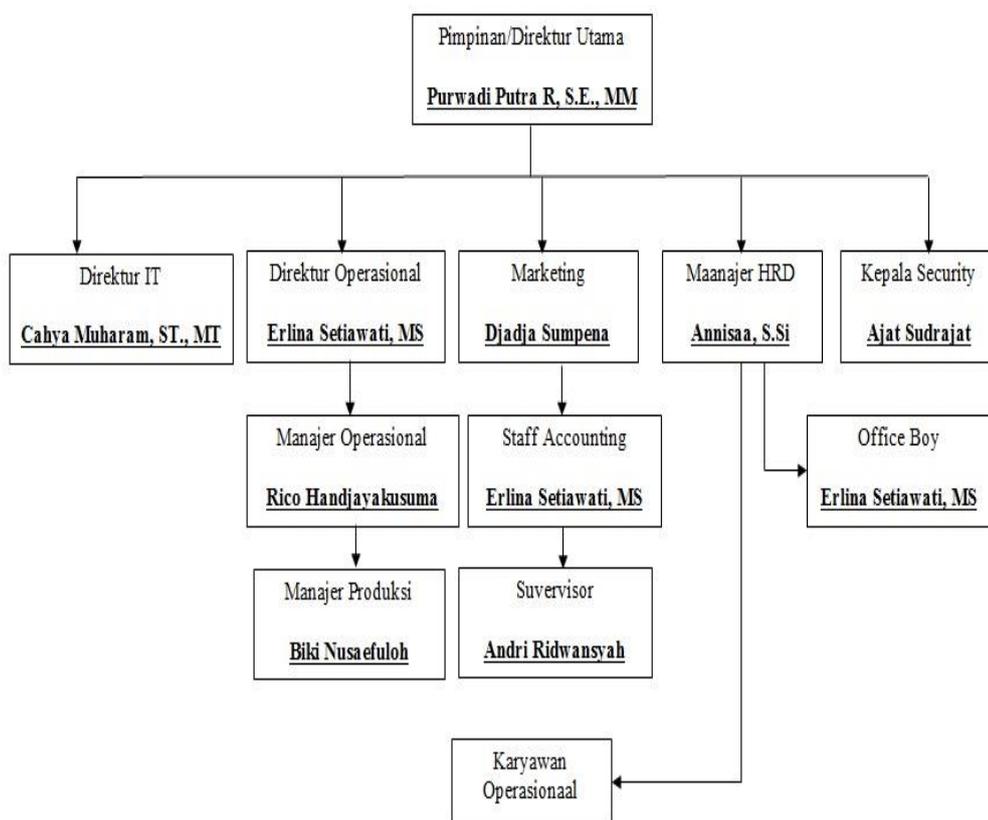
Organisasi terdiri dari dua bagian dasar yaitu:

1. Bagian-bagian atau Departemen-departemen atau Divisi-divisi
2. Hubungan-hubungan antar bagian-bagian yang harus ditetapkan dengan jelas dan tegas.

- **Visi Dan Misi PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara**

- Visi : *“Berperan aktif dalam membangun komunitas digital yang cerdas dan produktif sehingga terwujud bangsa yang maju dan berdaya saing”*
- Misi :
 1. Menjadi perintis dalam mempersatukan seluruh informasi yang tersebar di nusantara

2. Bergerak bersama komunitas melakukan transformasi digital yang akurat, terpercaya dan handal
 3. Menumbuhkan ekonomi kreatif bangsa indonesia
- **Struktur Organisasi dan Uraian Tugas PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara**



Sumber : PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara

Gambar 3.1

Struktur Organisasi

Maksud dan tujuan penyusunan struktur organisasi adalah untuk menciptakan bauran pemasaran dan kerjasama yang baik diantara para pelaksana organisasi agar dapat menunjang dan mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya penulis uraikan tugas dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin/Direktur Utama

Melaksanakan koordinasi penyusunan, perencanaan dan pengendalian, evaluasi serta pembinaan terhadap seluruh kegiatan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Direksi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Bersama seluruh staff cabang memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada konsumen dalam rangka memasarkan produk dan jasa PT. Rahadhyan Inegrasi Nusantara.

2. Direktur IT

Unit ini bertugas membantu Direktur Utama dalam hal dalam merencanakan, menyusun, mengkoordinasikan dan mengembangkan hal-hal yang berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi atau software dan pemeliharannya yang mendukung operasionalisasi di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara, juga pengembangan aplikasi yang akan di rancang utk menambah fitur-fitur lain ataupun produk produk baru.

3. Direktur operasional

Unit ini bertugas membantu Direktur Utama dalam hal pengawasan dan pelaksanaan proses baik produksi maupun operasional .

4. Marketing

Membantu Direktur Utama masarkan dan mempromosikan produk-produk PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara dengan menggunakan proposal

kerjasama. Di samping itu juga bertugas untuk mengadakan pembinaan dan pendekatan-pendekatan dengan sosialisasi aplikasi kepada kwarcab agar dapat menjalin kerjasama dengan perusahaan kita dalam hal pengelolaan KTA Pramuka .

5. Manajer Operasional

Unit ini bertugas membantu bagian direktur operasional dalam membagi tugas kepada surveyor dalam kegiatan pekerjaan di wilayah kwarcab yang sudah menjalin kerjasama, baik koordinasi kwarran, pendjadwalan, pengambilan data ataupun distribusi KTA yang sudah jadi.

6. Manajer Produksi

Unit ini bertugas membantu bagian operasional dalam mengawasi dan memberi pengarahan dalam hal melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi dari mulai pemeriksaan kelengkapan data dari operasional lapangan yang dilakukan oleh admin, penginputan oleh bagian entry, pencetakkan KTA oleh bagian operatr cetak sampai kegiatan finishing, agar produk benar-benar optimal.

7. Staff Accounting

Bagian ini bertugas untuk mengatur dan mencatat pengeluaran dan pemasukan keuangan perusahaan, mencatat transaksi-transaksi serta membuat laporan keuangan.

8. Survervisor

Unit ini bertugas dibawah pengawasan direktur operasional dan manajer operasional dalam hal penjadwalan, pendataan, pemotretan ataupun

penagihan.

- **Aktifitas Usaha PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara**

Sebagaimana perusahaan pada umumnya, kegiatan usaha PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara meliputi yaitu melaksanakan kegiatan produksi dan operasional nya, pada saat ini PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara melakukan kegiatan sebagai berikut ;

1. Proses Pengajuan Proposal Kerjasama dan sosialisasi aplikasi pramuka oleh Marketing utk mendapatkan MOU kerjasama.
2. Koordinasi dengan kwarran untuk mengatur jadwal, kegiatan ini biasanya di lakukan oleh para manajer Operasional di daerah yang sudah melakukan kerjasama.
3. Proses Penjadwalan Ke tiap gugus deapan, kegiatan ini biasanya di lakukan oleh para surveyor Operasional di daerah yang sudah melakukan kerjasama dan para surveyor mendapatkan tugas penjadwalan ini setelah para manajer melakukan koordinasi dengan kwartir ranting.
4. Proses pengambilan data atau pemotretan ke tiap gugus deapan, kegiatan ini biasanya di lakukan oleh para surveyor Operasional di daerah yang sudah melakukan kerjasama dan para surveyor mendapatkan tugas pemotretan ini setelah para manajer membuat jadwal dari hasil penjadwalan.
5. Produksi, dalam hal produksi ini PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara memproduksi KTA Pramuka Sesuai potensi data yang di dapat dari lapangan/daerah yang telah melakukan kerjasama paling banyak bisa mencapai 200.000 KTA per kwarcab.

6. Distribusi, dalam proses distribusinya PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara mendistribusikan produknya yang telah berbentuk KTA Pramuka jadi ke daerah kabupaten atau kota yang sudah menjalin kerjasama.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian suvey. Metode survey adalah salah satu metode penelitian yang menitik beratkan kepada hubungan rasional yang mempelajari hubungan variabel-variabel yang diteliti, pada umumnya penelitian ini menggunakan sampel yang mewakili seluruh populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

3.2.1 Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti terdiri dari tiga variabel yaitu:

- a. Variabel kepemimpinan, pelatihan dan disiplin kerja yang diberikan simbol (X) sebagai variabel independent.
- b. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan, diberikan simbol (Y) dependent.

Untuk menjelaskan operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3.1 sebagai berikut

Tabel 3.1
Oprasionalisasi Variabel

Variabel (1)	Definisi Operasional (3)	Indikator (3)	Ukuran (4)	Skala (5)
Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan adalah proses dari kepala atau direktur dalam memberi tujuan untuk upaya kolektif dan mendorong upaya untuk mencapai tujuan di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara	<p>a. Pengarahan</p> <p>b. Komunikasi</p> <p>c. Pengambilan Keputusan</p> <p>d. Memotivasi Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Instruksi - Pemahaman karyawan terhadap instruksi - Kemampuan menciptakan komunikasi - Berdiskusi dengan karyawan lainnya - Pengambil keputusan dilakukan dengan melihat situasi dan kondisi pada saat itu - Memberikan motivasi atau semangat kepada setiap karyawan harus objektif. - Pimpinan memahami kebutuhan karyawan. - Memberikan bimbingan - Memberikan dorongan - Melakukan pengawasan 	O R D I N A L

(1)	(3)	(3)	(4)	(5)
Pelatihan Kerja (X ₂)	<i>Pelatihan Kerja</i> merupakan Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja karyawan non manajer di PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara dalam melakukan pekerjaannya	1. Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> - Dapat menguasai bidang tugas karyawan - Menjadi karyawan yang lebih unggul - Pengetahuan yang cukup membantu pekerjaan 	O R D I N A L
		2. Kemampuan Berpikir	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan berpikir sebagai landasan suatu keyakinan dan tindakan 	
		3. Sikap	<ul style="list-style-type: none"> - Bersikap baik saat bekerja - Mampu bersikap tenang 	
		4. Kecakapan	<ul style="list-style-type: none"> - Mengerjakan pekerjaan tanpa bantuan orang lain. - Handal dalam melaksanakan penyelesaian tugas 	
Disiplin Kerja (X ₃)	<i>Disiplin kerja</i> ialah suatu kesadaran yang dimiliki oleh setiap karyawan PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara dalam mematuhi setiap aturan jam kerja maupun aturan lainnya yang ditetapkan oleh perusahaan	1. Frekuensi Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> - Absensi - Tepat Waktu 	O R D I N A L
		2. Tingkat Kewaspadaan	<ul style="list-style-type: none"> - Ketelitian - Memprediksi risiko pekerjaan 	
		3. Ketaatan Pada Standar Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Menaati aturan dan pedoman kerja - Tanggung jawab 	
		4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Kepatuhan - Kelancaran 	
		5. Etika Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Suasana Harmonis - Saling Menghargai 	

(1)	(3)	(3)	(4)	(5)
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan PT. Rahadyhan Integrasi Nusantara dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.	1. Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan yang kurang menantang - Pekerjaan yang menciptakan kebosanan - Pekerjaan yang menantang - Pekerjaan yang menciptakan frustrasi 	O R D I N A L
		2. <i>Supervisi</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan yang baik dengan pimpinan - membuat karyawan merasa penting di organisasi 	
		3. Kesempatan Untuk Maju	<ul style="list-style-type: none"> - Pengalaman dan peningkatan kemampuan bekerja - memberikan kepuasan 	
		4. Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya dukungan dari rekan kerja - Saling memperhatikan antar rekan kerja 	
		5. Kondisi Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Fasilitas yang disediakan menunjang aktivitas kerja - Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda 	

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

3.2.2.1 Sumber Data

1. Data Primer, yaitu data yang didapatkan langsung dari objek penelitian, adapun data tersebut diperoleh dengan cara memantau langsung terhadap kegiatan-kegiatan perusahaan, seperti wawancara dan menyebarkan kuesioner.
2. Data sekunder, yaitu data yang didapatkan dari buku-buku, serta catatan kuliah yang dipergunakan sebagai landasan teori yang berkaitan.

3.2.2.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan unit karyawan di PT. Rahadyhan Integrasi Nusantara sebanyak 387 orang karyawan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.2
Populasi Sasaran

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	<i>Divisi Operasional</i>	15
2	<i>Divisi Marketing</i>	129
3	<i>Divisi Produksi</i>	176
4	<i>Divisi Financial & Accounting</i>	9
5	<i>Support Management</i>	13
6	<i>Human Resource Development</i>	17
7	<i>Engineering General Affair</i>	5
8	<i>Security</i>	4
9	<i>Office Boy</i>	10
Jumlah Populasi		378

Sumber : PT. Rahadhyan Integrasi Nusantara, Tahun 2021

Sampel penelitian diperoleh menggunakan teknik sampling purposive, yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014). Adapun

pertimbangan tertentu adalah karyawan Non Manajer PT. Rahadyhan Integrasi Nusantara. Untuk menentukan sampel yang diambil, penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Populasi

d = Standar error (10%)

$$\begin{aligned} n &= \frac{378}{(0,75)^2+1} \\ &= 95,5 \\ &= 96 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas, maka ditentukan ukuran sampel yang diambil sebanyak 100 orang. Berikut jumlah sampel berdasarkan tingkatan di dalam populasi tersebut :

Tabel 3.3

Jumlah Sampel Tiap Divisi Di PT. Rahadyhan Integrasi Nusantara

No	Divisi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	<i>Divisi Operasional</i>	15	$15/378 \times 100 = 3$
2	<i>Divisi Marketing</i>	129	$129/378 \times 100 = 34$
3	<i>Divisi Produksi</i>	176	$176/378 \times 100 = 46$
4	<i>Divisi Financial & Accounting</i>	9	$9/378 \times 100 = 2$
5	<i>Support Management</i>	13	$13/378 \times 100 = 3$
6	<i>Human Resource Development</i>	17	$17/378 \times 100 = 4$
7	<i>Engineering General Affair</i>	5	$5/378 \times 100 = 1$
8	<i>Security</i>	4	$4/378 \times 100 = 1$
9	<i>Office Boy</i>	10	$10/378 \times 100 = 2$
Jumlah		378	96

3.2.2.3 Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner (angket) yang dibagikan kepada target

sampel dari populasi yang telah ditetapkan. Menurut (Sekaran & Bougie, 2009) kuesioner adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden mencatat jawaban mereka, jawaban biasanya lebih erat dengan pilihan tertentu. Kuesioner yang disebarakan ditentukan skornya menggunakan skala *Likert*. Menurut (Sugiyono, 2010) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang individu terhadap suatu fenomena sosial. Dengan menggunakan skala ini, variabel-variabel yang digunakan diukur dengan menggunakan jawaban dengan gradasi ukuran mulai dari amat sangat setuju sampai dengan amat sangat tidak setuju.

3.2.2.4 Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dengan kata lain, validitas adalah suatu konsep yang berkaitan dengan sejauh mana tes telah mengukur apa yang seharusnya diukur.

Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel yaitu angka keritik tabel korelasi pada drajat 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 window.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yang berasal dari kata reliability berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran hanya dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur gejala – gejala yang sama dan hasil pengukuran itu reliabel. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik cronbach.

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan SPSS for window.

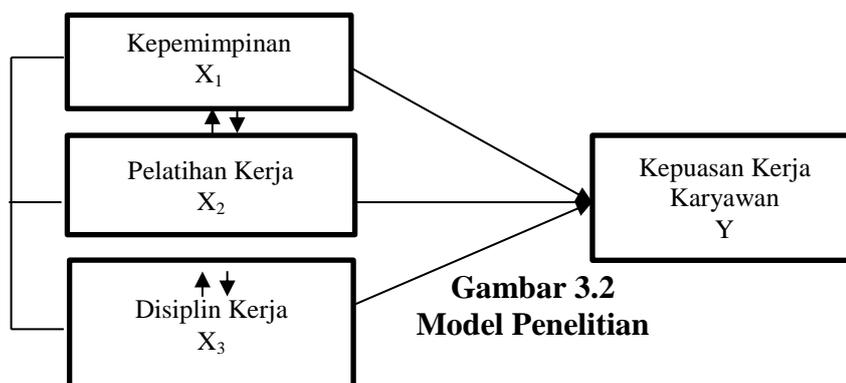
Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah :

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

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

3.3 Model / Paradigma Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 3.2
Model Penelitian

3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk pengaruh kepemimpinan, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.4.1 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 dari Karyawan Non Manajer dilakukan dengan menggunakan skala Likert untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negative.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Formasi nilai, Notasi dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

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

Tabel 3.5
Formasi nilai, Notasi dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif

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

3.4.2 Metode *Successive Interval*

Untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner. Untuk setiap jawaban kuesioner diberi skor, dan skor yang diperoleh mempunyai skala pengukuran ordinal. Pengubahan data dengan menggunakan alat bantu software Microsoft Excel/2016. Maka sebelum dilakukan pengujian data, data berskala ordinal tersebut harus ditransformasikan menjadi data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

Langkah kerja yang dapat dilakukan untuk merubah jenis data ordinal ke data interval melalui metode *successive interval* adalah:

1. Menghitung frekuensi (f) pada setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban Karyawan Non Manajer pada setiap pertanyaan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah Karyawan Non Manajer.
3. Berdasarkan proporsi tersebut, selanjutnya dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan sebagai berikut:

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

6. Hitung skor (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan :

$$Skala = Scale Value + Scale\ Valueminimum + 1$$

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

3.4.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2015) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji *Kolmogrov Smirnov* untuk masing-masing variabel. Data penelitian dinyatakan normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada diatas 0,05 atau 5 persen, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada dibawah 0,05 atau 5 persen maka data tersebut tidak terdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

3.4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2015). Apabila dalam model regresi terjadi korelasi, maka dikatakan terdapat problem multikolinearitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2005).
2. Apabila antar variabel bebas terdapat korelasi yang tinggi (umumnya diatas 0,90), maka dapat dikatakan terindikasi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2015).
3. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, dan dari

Variance Inflation Factor (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk mewujudkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2015).

3.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dikatakan homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang dikatakan baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas (Ghozali, 2015).

3.4.4 Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Penulis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) karena untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen. Dalam penelitian ini, penulis ingin menganalisis dan memastikan apakah ada pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2013:70) analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu

variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel intervening. Adapun pendapat dari Riduwan dan Kuncoro (2014:2) model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen). Adapun manfaat dari path analisis diantaranya adalah :

1. Untuk penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti
2. Prediksi nilai variabel endogen (Y) berdasarkan nilai variabel eksogen (X)
3. Faktor determinan yaitu penentuan variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, juga dapat digunakan untuk menelusuri mekanisme (jalur-jalur) pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
4. Analisis jalur memiliki keuntungan dan kelemahan diantaranya : Keuntungan menggunakan analisis jalur, yaitu :
 - a. Kemampuan menguji model keseluruhan dan parameter – parameter individual
 - b. Kemampuan pemodelan beberapa variabel mediator / perantara
 - c. Kemampuan mengestimasi dengan menggunakan persamaan yang dapat melihat semua kemungkinan hubungan sebab akibat pada semua variabel dalam model
 - d. Kemampuan melakukan dekomposisi korelasi menjadi hubungan yang bersifat sebab akibat (*causal relation*), seperti pengaruh langsung (*direct*

effect) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan bukan sebab akibat (*non-causal association*), seperti komponen semu (*spurious*).

Sedangkan kelemahan menggunakan analisis jalur, yaitu :

- a. Tidak dapat mengurangi dampak kesalahan pengukuran
- b. Analisis jalur hanya mempunyai variable – variabel yang dapat diobservasi secara langsung
- c. Analisis jalur tidak mempunyai indikator – indikator suatu variabel laten
- d. Karena analisis jalur merupakan perpanjangan regresi linier berganda, maka semua asumsi dalam rumus ini harus diikuti
- e. Sebab –akibat dalam model hanya bersifat searah (*one direction*); tidak boleh bersifat timbal balik (*reciprocal*). Jonathan Sarwono (2012 : 18)

Menurut Juanim dalam Jonathan Sarwono (2012 : 19) penjabaran mengenai analisis jalur sebagai berikut :

1. Konsep Dasar

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct and indirect effect*), atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung (Jonathan Sarwono, 2012 : 17). Model *path analysis* dalam penelitian ini adalah *mediated path model*.

2. *Path Diagram* (diagram jalur)

Diagram jalur adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan

kausalitas antar variabel independen, intervening dan dependen. Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel yang diteliti, dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah Kepemimpinan (X_1), Pelatihan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut model analisis jalur dalam penelitian dapat dilihat pada gambar 3.3

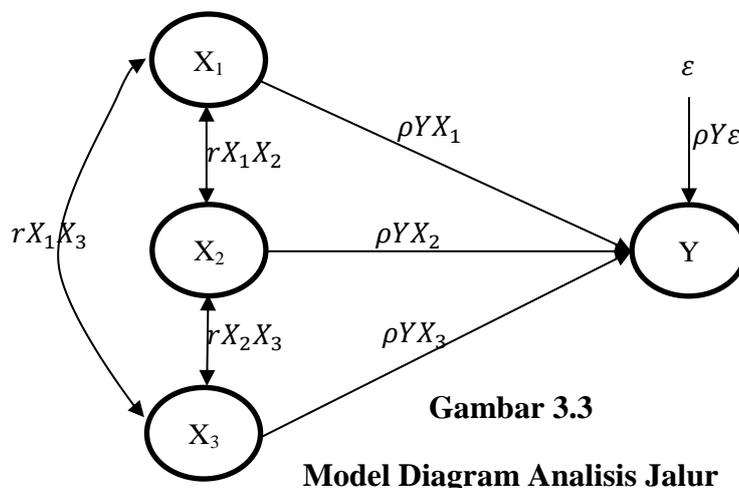


Diagram jalur seperti terlihat pada gambar 3.3 dapat diformulasikan kedalam bentuk persamaan struktur sebagai berikut:

$$Y = \rho_{YX_1}X_1 + \rho_{YX_2}X_2 + \rho_{YX_3}X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

↔ = arah hubungan antara variabel X

→ = arah hubungan antara variabel X terhadap Y dan hubungan variabel lain yang tidak diteliti terhadap variabel Y

Y = Kepuasan Kerja

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Pelatihan Kerja

X_3 = Kepuasan Kerja

Py_{X_1} = Koefisien jalur Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Py_{X_2} = Koefisien jalur Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Py_{X_3} = Koefisien jalur Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

$P_{X_1X_2}$ = Koefisien Kepemimpinan terhadap Pelatihan Kerja

$P_{X_1X_2X_3}$ = Koefisien Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terhadap Disiplin Kerja

3. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi

Gambar diagram jalur lengkap tentukan sub – sub struktural dan rumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai hipotesis yang diajukan untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 3.6
Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel X Terhadap Y

No.	Nama Variabel	Formulasi
1.	Kepemimpinan (X_1)	
a.	Pengaruh Langsung X_1 Terhadap Y	$(py_{X_1})(py_{X_1})$
b.	Pengaruh Tidak Langsung X_1 Terhadap Y Melalui X_2	$(py_{X_1})(rx_{1X_2})(py_{X_2})$
c.	Pengaruh Tidak Langsung X_1 Terhadap Y Melalui X_3	$(py_{X_1})(rx_{1X_3})(py_{X_3})$
	Pengaruh X_1 Total Terhadap Y	a + b + c... (1)
2.	Pelatihan Kerja (X_2)	
a.	Pengaruh Langsung X_2 Terhadap Y	$(py_{X_2})(py_{X_2})$
b.	Pengaruh Tidak Langsung X_2 Terhadap Y Melalui X_3	$(pz_{X_2})(rx_{3X_2})(py_{X_3})$
c.	Pengaruh Tidak Langsung X_2 Terhadap Y Melalui X_1	$pzx_{21}(rx_{1X_2})(py_{X_1})$
	Pengaruh X_2 Total Terhadap Y	a + b + c ... (2)
3.	Disiplin Kerja (X_3)	
a.	Pengaruh Langsung X_3 Terhadap Y	$(py_{X_3})(py_{X_3})$
b.	Pengaruh Tidak Langsung X_3 Terhadap Y Melalui X_1	$(pz_{X_3})(rx_{3X_1})(py_{X_1})$
c.	Pengaruh Tidak Langsung X_3 Terhadap Y Melalui X_2	$Pz_{X_32}(rx_{3X_2})(py_{X_2})$
	Pengaruh X_3 Total Terhadap Y	a + b + c ... (3)
	Jumlah Pengaruh X Terhadap Y	1 + 2 + 3 (4)
	Pengaruh Lain Yang Tidak Diteliti	1 – (4).....

3.4. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Pengujian hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Uji hipotesis antara variabel Kepemimpinan (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y) dengan menggunakan uji simultan dan parsial, sebagai berikut :

3.5.1. Uji t (Uji Hipotesis Parsial)

Hipotesis parsial diperlukan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficient*, hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut :

1. $H_0 : \rho_{yx_1} = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
2. $H_1 : \rho_{yx_1} \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
3. $H_0 : \rho_{yx_2} = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
4. $H_1 : \rho_{yx_2} \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh variabel Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
5. $H_0 : \rho_{yx_3} = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

6. $H_1 : \rho_{yx_3} \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

3.5.2. Uji F (Uji Hipotesis Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara keseluruhan terhadap variabel dependent. Pada penelitian ini- peneliti mengajukan hipotesis dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ sebagai berikut :

1. $H_0 : \rho_{zyx} = 0$, artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).
2. $H_1 : \rho_{zyx} \neq 0$, artinya secara simultan terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).