

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan Pada Pramuniaga di PT Asia San Prima Jaya Kota Tasikmalaya.

3.1.1 Sejarah Singkat Asia San Primajaya Kota Tasikmalaya

Plaza Asia Toserba berdiri pertama kali dalam bentuk CV di Tasikmalaya Jawa Barat pada tanggal 21 April 1987, CV ini didirikan oleh kakak beradik yaitu Tjong Tjien Mien, Tjong Djoen Mien dan Tjong Sun Ming. Kemudian pada bulan Maret 1991 Asia Toserba membuka cabang yang ke-2 di Garut Jawa Barat tepatnya di Jalan Ahmad Yani Garut Jawa Barat dan 6 tahun selanjutnya, Asia Toserba kembali membuka cabang yang ke-3 di Kota Cirebon pada tanggal 12 Januari 1997. Pada tanggal 7 September 2003 Asia Toserba mulai berubah ke arah profesional dengan mendirikan sebuah pusat perbelanjaan terbesar se-Priangan Timur dengan nama Plaza Asia dibawah bendera PTAsia San Prima Jaya dengan SIUP No. 503/0687/PM/VII/2006 dan Tanda Daftar Perusahaan (TDP) Nomor. 102915200191, Plaza Asia didirikan diatas areal seluas 4.6 Ha yang terdiri atas bangunan Mall, Ruko, Convention Hall, Hotel dan Restaurant. Kemudian Asia Group kembali memperluas bidang usahanya dengan membuka Teejay Water Park, yaitu area kolam renang bermain di tahun 2011.

Karyawan Perseroan secara keseluruhan berjumlah 1.236 orang yang terdiri dari 1 orang *General Manager*, 9 orang *Manager*, 9 Kepala Bagian, 130 pegawai

staff dan 1.088 pegawai non staff/pelaksana. Diantara mereka terdapat 1 karyawan berpendidikan S2, 90 orang S1, 26 Orang D3 dan 1.119 orang berpendidikan SLTA. Program-program pengembangan karyawan yang telah dilakukan oleh perseroan antara lain:

1. *Leadership Training*
2. *Customer Service Excellent Training*
3. *Retailer Training*
4. *The Best Employee of The Month*

Sejak berdiri sampai sekarang perusahaan tetap konsisten pada kegiatan utamanya yaitu pengembangan dan pengelolaan retail, hotel dan restaurant di salah satu lahan yang telah dimilikinya di Jalan H.Z Mustofa No.326 Tasikmalaya Jawa Barat. PTAsia San Prima Jaya, sebagai pemilik dan pengelola Asia Group, memiliki Plaza Asia, sebuah pusat hiburan yang menyajikan berbagai fasilitas gaya hidup tersendiri yang mempunyai sinergi bisnis yang kuat dengan komplek Ruko, Hotel Asri, Asia International Restaurant serta Convention Hall. Plaza Asia terhubung dengan Hotel Asri Tasikmalaya. Sinergi bisnis yang kuat dengan keduanya merupakan salah satu keuntungan yang sangat kompetitif yang merupakan suatu kebanggaan bagi Plaza Asia dengan mempunyai sejumlah tenant-tenant berskala nasional seperti Toko Buku Gramedia, pusat permainan Amazone, restoran siap saji Kentucky Fried Chicken, Cinema 21, Solaria, Pizza Hut, BreadTalk, Oke Shop, Food Hall dan tenant-tenant terkenal lainnya.

3.1.2 Logo Plaza Asia



Gambar 3.1. Logo Plaza Asia Kota Tasikmalaya

Sumber: <https://plazaasiatasikmalaya.wordpress.com/> 2012

3.1.3 Visi dan Misi Plaza Asia

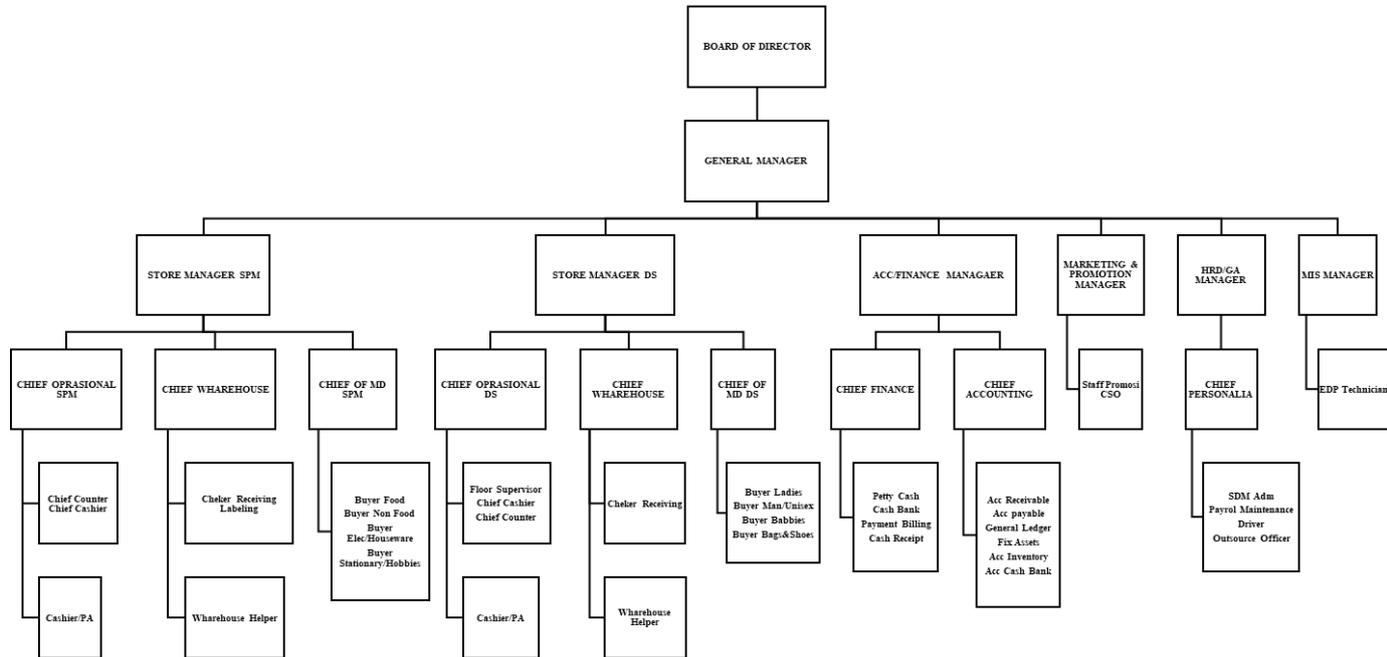
Visi:

Menjadikan jaringan Asia Toserba terbaik dalam bidangnya dengan mengutamakan pelayanan dan *work with passion*.

Misi:

Menjadikan jaringan Asia Toserba bermanfaat bagi seluruh Direksi, Staff dan karyawannya, Mitra kerja, Lingkungannya, serta masyarakat pada umumnya.

3.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 3.2. Struktur Organisasi

Sumber : Asia Plaza Tasikmalaya (2022)

Adapun Keterangan tugas dan kewajiban dari struktur organisasi di Asia Plaza Tasikmalaya sebagai berikut:

1. *Board of Director*: Merupakan badan yang mewakili kepentingan para pemegang saham, dan bertanggung jawab kepada mereka untuk serangkaian tugas tertentu, termasuk mendefinisikan strategi perusahaan dan filosofi perusahaan, pengawasan eksekutif manajemen, dan pelaksanaan pengendalian internal.
2. *General Manager*: Bertanggung jawab ke dalam dan ke luar perusahaan. Mengkoordinir dan mengawasi tugas-tugas yang didelegasikan kepada

manager dan menjalin hubungan kerja yang baik. Membantu peraturan item pada perusahaan yang tidak bertentangan dengan kebijakan perusahaan.

Staf dalam SPM dan DS hampir sama tugas dan kewajibannya hanya berbeda dalam barang yang dikelolanya.

1. *Store Manager*: Bertugas untuk memperhatikan tampilan tata letak *display* yang sangat penting dalam menarik minat pelanggan. Semua barang dalam toko tersebut harus bisa tampil menarik dan tersusun rapi agar pelanggan bisa tertarik untuk masuk dalam toko tersebut.
2. *Chief Oprational*: Tugas utama dari COO adalah menerjemahkan target dan juga tujuan dari CEO, yang biasanya akan dituangkan dalam *business plan* rencana bisnis. Sebagai ketua harian, COO juga bertugas dalam mengatur target pertumbuhan harian, guna memenuhi target profit dengan performa yang ideal.
3. *Chief Wharehouse*: Bertanggung jawab untuk mencatat dan dokumentasikan barang yang ada di gudang. Peran utama yang dilakukan adalah pencatatan arus barang masuk dan keluar dari gudang, serta mengklasifikasikan seluruh barang tersebut.
4. *Chief of MD*: Seseorang yang mengatur tata letak produk agar menarik untuk dibeli oleh pelanggan di toko. Selain itu, seorang *merchandiser* juga harus memastikan produk tiba tepat waktu dan bekerja dengan tim *purchasing* atau *sales* untuk memperkirakan, merencanakan, dan mengawasi stok barang.
5. *Floor Supervisor*: Bertugas di setiap lantai. Tanggung jawab utamanya dalam *housekeeping* adalah mengawasi kinerja *housekeeper* dalam melayani tamu.

Mereka juga yang pertama kali bertanggung jawab apabila terdapat komplain dari tamu.

6. *Chief Counter*: Tugas kepala konter yang paling utama adalah membantu para konsumen dengan melayani segala kebutuhan dengan menawarkan barang yang ada di konter tersebut atau menawarkan alternatifnya. Seorang kepala konter harus mampu berkomunikasi dengan pelanggan secara ramah dan menyenangkan.
7. *Chief Cashier*: Tugas kepala kasir yang paling utama tentu saja adalah membantu para konsumen dengan melayani segala transaksi penjualan dan penerimaan pembayaran. Seorang kasir harus mampu berkomunikasi dengan pelanggan secara ramah dan menyenangkan.

Kepala konter dan kepala kasir ini membawahi kasir dan PA dimana sama saja untuk tugasnya, hanya beda di tanggungjawab.

1. *Checker Receiving*: Peran *checker* gudang adalah melakukan pengecekan terhadap kondisi barang atau hasil produksi yang disimpan di gudang. Pengecekan yang dilakukan meliputi barang yang baru masuk ke gudang, barang yang sudah tersimpan di gudang, dan barang yang dikembalikan ke tim produksi dan dimuat kembali ke gudang.
2. *Warehouse Helper*: Staf yang membantu mengelola sistem penataan pergudangan suatu perusahaan. *Helper* gudang akan membantu mempersiapkan keperluan perusahaan.
3. *Buyer*: Tanggung jawabnya adalah membuat rencana pembelian barang atau jasa yang dibutuhkan perusahaan. Misalnya, kebutuhan bulanan, atau

kebutuhan insidental, seperti membeli laptop/komputer baru, membeli mesin peralatan, pembelian bahan baku, dan lain-lain.

4. *Acc/Finance Manager*: Tugas utama manajer keuangan adalah bertanggung jawab untuk membantu perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan dengan memberi nasihat keuangan yang sesuai
5. *Chief Finance*: Bertanggung jawab untuk mengelola tindakan keuangan perusahaan. Tugas CFO termasuk melacak arus kas dan perencanaan keuangan serta menganalisis kekuatan dan kelemahan keuangan perusahaan dan mengusulkan tindakan korektif. Seperti mengurus *petty cash, cash bank, payment billing, cash receipt*
6. *Chief Accounting*: bertanggung jawab memeriksa dan melakukan verifikasi transaksi keuangan perusahaan, melakukan pencatatan dokumen, serta bertugas menyusun laporan keuangan secara akurat. Adapun hal yang dihadapi seperti *acc Receivable, accpayable, general ledger, fix assets, acc inventory, acc cash bank*.
7. *Marketing & Promotion Manager*: Tanggung jawab manajer pemasaran yaitu membuat media promosi untuk mendorong bisnis, mengkoordinasikan berbagai channel strategi marketing, mengelola anggaran untuk kampanye pemasaran, menguji peluang pemasaran baru, membangun hubungan dengan media, mengarahkan strategi media sosial. Mengevaluasi kinerja kampanye pemasaran.
8. *Staff Promotion CSO: Customer service* atau layanan pelanggan yang memegang peranan penting pada proses pertahanan perusahaan memberi

informasi, menjaga citra, menjawab pertanyaan pelanggan, menangani keluhan pelanggan, merekomendasi produk mengelola administrasi.

9. *HRD/GA Manager*: Merupakan salah satu departemen yang bertanggung jawab terhadap pengendalian internal, departemen ini membawahi semua aktivitas yang berhubungan dengan kepegawaian dan juga kegiatan umum lainnya untuk menunjang aktivitas perusahaan.
10. *Chief Personalia*: Bertanggung jawab terhadap data karyawan, payroll, dan pembayaran benefit lainnya. Mengelola absensi dan daftar hadir karyawan, pinjaman karyawan, mencatat cuti, dan filing dokumen, menyiapkan *driver*, menyiapkan perjanjian kerja dengan karyawan baru.
11. *MIS Manager*: Sistem informasi manajemen atau SIM (bahasa Inggris: *management information system, MIS*) adalah sistem perencanaan bagian dari pengendalian internal suatu bisnis yang meliputi pemanfaatan manusia, dokumen, teknologi, dan prosedur oleh akuntansi manajemen untuk memecahkan masalah bisnis seperti biaya produk, layanan. Tujuan dari MIS sendiri adalah: Menyediakan informasi yang dipergunakan di dalam perhitungan harga pokok jasa, produk, dan tujuan lain yang diinginkan manajemen. Menyediakan informasi yang dipergunakan dalam perencanaan, pengendalian, pengevaluasian, dan perbaikan berkelanjutan.
12. *EDP Technician*: Staff *EDP* bertugas melakukan *entry* data (memasukkan/menginput dan mengeluarkan).

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pramuniaga di PT Asia San Primajaya (Asia Plaza) Kota Tasikmalaya adalah menggunakan metode penelitian survei.

Menurut Sugiyono (2015: 14) metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil.

3.2.1. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel

Variabel (1)	Definisi (2)	Indikator (3)	Ukuran (4)	Skala (5)
Disiplin Kerja	Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku baik tertulis maupun Tidak tertulis	Kehadiran di tempat kerja	- Datang/masuk kerja tepat waktu - Memberi kabar ketika tidak masuk kerja	O R D I N A L
		Ketaatan pada peraturan kerja	- Menggunakan pakaian sesuai aturan (seragam) - Paham penggunaan peralatan kerja - Hati-hati dalam menggunakan peralatan/fasilitas kerja - Taat pada aturan yang berlaku di tempat kerja	
		Ketaatan pada standar kerja	- Bekerja dengan standar yang ditetapkan kantor - Mengerjakan tugas sesuai dengan perencanaan - Bertanggungjawab pada tugas yang diberikan	
		Tingkat kewaspadaan tinggi	- Teliti saat bekerja - Bekerja sesuai aturan	
Bekerja etis			- Bersikap sopan saat bekerja - Mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja - Bersikap sopan baik dengan rekan atau atasan	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari yang dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan.	Penerangan	- Tidak menyilaukan - Distribusi dari terangnya cahaya	O R D I N A L
		Suhu udara	- Sirkulasi udara - Suhu diruang kerja	
		Suara bising	- Ketenangan dalam bekerja	
		Penggunaan warna	- Warna ruangan kerja menciptakan daya tarik	
		Ruang gerak yang diperlukan	- Ruang untuk bergerrak cukup leluasa	
		Keamanan kerja	- Rasa aman dan terlindungi	
		Hubungan karyawan	- Menjalin hubungan yang harmonis dan baik antar karyawan	
Kinerja Karyawan(Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan	Jumlah Pekerjaan	- Berinisiatif dan kreatif dalam pekerjaan - Menyelesaikan pekerjaan sesuai target - Peningkatan kinerja sesuai SOP	O R D I N A L
		Kualitas Pekerjaan	- Mengerjakan pekerjaan dengan teliti, rapih dan tertib - Memahami secara detail tentang tugas dan tanggungjawab kerja - Mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang baik - Siap dalam melakukan tugas lain guna membantu penyelesaian tugas dalam pencapaian tujuan	
		Ketetapan waktu	- Mampu menangani kendala dengan cepat - Memaksimalkan dan mengatur waktu yang tersedia untuk kegiatan kerja - Apabila ada pekerjaan tambahan dapat dikerjakan secara tepat waktu	
		Kehadiran	- Selalu datang tepat waktu - Jarang izin/absen kecuali dalam keadaan mendesak	

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2022)

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 digunakan dalam penelitian ini adalah *Field Research*, diperoleh melalui:

1. Wawancara

Adalah suatu metode penelitian yang meliputi pengumpulan data melalui interaksi verbal secara langsung antara pewawancara dengan responden. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada HRD Asia Plaza sebagai narasumber.

2. Kuesioner

Adalah pengumpulan data yang diperoleh dengan cara memberikan pernyataan-pernyataan yang sudah disusun oleh peneliti kemudian disebarkan kepada responden sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Kuesioner dalam penelitian ini berhubungan dengan pengaruh Disiplin Kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan cara memberikan beberapa pernyataan secara tertulis dan terstruktur kepada pramuniaga pada PT Asia San Primajaya (Asia plaza) kota Tasikmalaya.

3. Studi dokumentasi

Adalah dengan cara menggunakan penelaahan terhadap dokumen-dokumen, naskah-naskah atau laporan-laporan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan mendukung terhadap penulisan ini. Studi dokumentasi dalam penelitian ini, dengan cara mengumpulkan data dan fakta di lapangan berdasarkan dokumentasi yang telah disediakan oleh PT Asia San Primajaya

(Asia Plaza) kota Tasikmalaya berupa profil perusahaan, struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan dan jumlah karyawan di perusahaan tersebut.

3.2.2.1 Jenis Data

1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh oleh peneliti secara langsung dari objek maupun lingkungan yang sedang diteliti. Salah satu cara untuk mendapatkan data tersebut ialah dengan memberikan kuesioner yang akan diisi langsung oleh objek yang akan diteliti, untuk objek dalam penelitian ini adalah pramuniaga di PT Asia San Prima Jaya (Asia Plaza) Kota Tasikmalaya.

2. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh tidak langsung dari penelitian, misalnya seperti artikel dan dokumen-dokumen perusahaan. Data sekunder ini digunakan untuk menunjang dan membantu dalam menguatkan data primer.

3.2.2.2 Populasi

Menurut Sugiyono (2015: 167) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pramuniaga pada PT Asia San Prima Jaya Kota Tasikmalaya (Asia Plaza) berukuran 89 orang pramuniaga toserba. Data populasi dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.2. Populasi Penelitian

No	Posisi	Laki-Laki	Perempuan	Total
1	Pramuniaga SPM	15	74	89

Sumber: PT Asia San Prima Jaya Kota Tasikmalaya (Asia Plaza)

3.2.2.3 Sampel

Menurut Sugiyono (2015: 168) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*. Cara pengambilan sampel dengan teknik ini adalah dengan mengambil secara acak sampel sesuai dengan jumlah sampel yang diperlukan, karena dalam penelitian ini populasi yang digunakan sebagai objek penelitian ini sudah homogen yaitu pramuniaga toserba pada PT Asia San Primajaya (Asia Plaza) Kota Tasikmalaya.

Untuk teknik pengambilan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus solvin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(0,1)^2}$$

Keterangan :

n = sampel besar

N = populasi

e = 5% (tingkat kesalahan)

Berdasarkan rumus yang diperoleh jumlah sampel (n) untuk berapa banyak jumlah sampel dalam penelitian sebagai berikut :

$$n = \frac{89}{1 + 89(0,1)^2} = 48$$

Berdasarkan ukuran sampel yang telah didapat tersebut, sebesar 48 orang pramuniaga, maka sampel untuk laki-laki dan perempuan akan dihitung secara proporsional sebagai berikut:

$$N = \sum_{i=1}^2 n_i$$

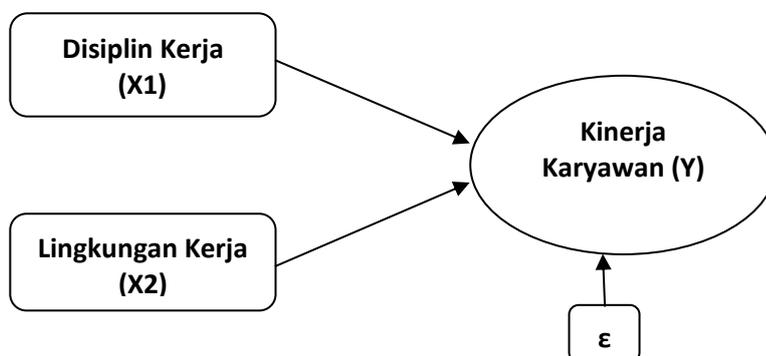
$$n_1 \text{ Laki-Laki} = \frac{15}{89} \times 48 = 8 \text{ orang}$$

$$n_2 \text{ Perempuan} = \frac{74}{89} \times 48 = 40 \text{ orang}$$

Maka ukuran sampel penelitian (N) yang diambil adalah 8 orang laki-laki (n_1) dan 40 orang perempuan (n_2) pramuniaga di PT Asia San Prima Jaya Kota Tasikmalaya (Asia Plaza).

3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 3.3. Model Penelitian

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini, (2022)

Keterangan:

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

3.4.1 Uji Instrumen

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

1. Uji Validitas

Menurut Somantri dan Muhidin (2014: 49) suatu instrumen pengukurandikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pertanyaan melalui total skor, dengan rumusan korelasi *product moment*.

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

Kriteria pengujian:

Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut valid.

Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan, uji validitas akan menggunakan program SPSS for Window Versi 26.0.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Somantri dan Muhidin (2014: 47) suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Teknik Cronbach menurut Saefuddin dalam (Somantri dan Muhidin. 2014: 48). 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 = 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	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, 2015

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	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono, 2015

Perhitungan hasil kuesioner dengan prosentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

X = jumlah presentase jawaban

F = jumlah jawaban/ frekuensi

N = jumlah responden

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

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

3.4.3 Metode Successive Interval

Data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan *metode successive interval* (MSI). Adapun langkah-langkah dari *successive interval* menurut Somantri dan Muhidin (2014: 45) adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon 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 nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden tadi.
5. Menghitung nilai skala (scale value) untuk setiap nilai z dengan menggunakan rumus: $SV = (\text{Density at lower limit dikurangi Density at upper limit})$ dibagi $(\text{Area under upper limit dikurangi Area under lower limit})$.
6. Malakukan transformasi nilai skala (transformed scale value) dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus: $Y = SV_i + |SV_{Min}|$. Dengan catatan, SV yang nilainya kecil atau harga negatif terbesar diubah menjadi sama dengan satu (=1).

3.4.4 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi linier penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi: uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov sminov, uji multikolinieritas dengan matrik korelasi antara variabel-variabel bebas, uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel

terikat (ZFRED) dengan residualnya (SRESID) dan menggunakan metode park, dan uji autokorelasi melalui uji *Lagrange Multiplier* (LM).

a. Uji Normalitas

Normaliitas dapat ditentukan dengan melihat histogram atau pola distribusi data normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residunya.

Proses uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Distribusi data dapat dilihat dengan membandingkan Z_{hitung} dengan Z_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika Z_{hitung} (Kolmogorov Smirnov) $< Z_{tabel}$ atau nilai $Sign > (\alpha) 0,05$ maka distribusi data dikatakan normal.
- Jika Z_{hitung} (Kolmogorov Smirnov) $> Z_{tabel}$ atau nilai $Sign < (\alpha)$ maka distribusi data dikatakan tidak normal.

Uji normalitas juga dapat dilihat dengan memperlihatkan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regression Standardizer Residual* variabel independen, dimana:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel independen. Metode untuk mendiagnosa adanya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

- Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.
- Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas, antara lain:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik penyebaran diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas.

Dalam SPSS, uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode park, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansinya dengan alpha. Kriteria keputusannya sebagai berikut:

- Jika nilai $Sign > alpha$ maka model persamaan regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika nilai $Sign < alpha$ maka model persamaan regresi terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana yang variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan dirinya sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Dalam SPSS, uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan metode *lagrange Multiplier*, yaitu dengan membandingkan X^2_{hitung} dengan X^2_{tabel} . Kriteria keputusannya, antara lain:

- Jika nilai $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$ maka model regresi dinyatakan terjadi autokorelasi.
- Jika nilai $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ maka model regresi dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

3.4.5 Analisis Regresi Berganda

Untuk mengukur pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen, untuk masalah asosiatif hubungan sebab akibat, teknik statistik yang digunakan adalah regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

b_1 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

X_1 = Disiplin Kerja

b_2 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

e = Tingkat Kesalahan (error)

3.4.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) berkisar antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Koefisien Determinasi} = R^2 \times 100\%$$

Dengan kriteria:

$R^2 = 1$, berarti terdapat kecocokan sempurna dan seluruh variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya.

$R^2 = 0$, berarti tidak ada variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya dan tidak ada hubungan terikat dengan variabel bebasnya.

3.4.7 Hipotesis Statistika

1. Uji F (Secara Simultan):

Untuk mengetahui tingkat signifikansi secara bersama-sama pengaruh variabel independen dan dependen digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut:

Dengan tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df)(n-k-1) maka:

$H_0: B_1=B_2=B_3=0$ Disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pramuniaga pada PT Asia San Prima Jaya Kota Tasikmalaya (Asia Plaza).

$H_0: B_1 \neq B_2 \neq B_3 \neq 0$ Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pramuniaga pada PT Asia San Prima Jaya Kota Tasikmalaya (Asia Plaza).

Kriteria:

$H_a =$ Diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

$H_a =$ Ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

2. Uji T (Secara Parsial):

Untuk mengetahui tingkat signifikan secara parsial apakah masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji T.

Kriteria hipotesis secara parsial:

$H_{01}: B_1 = 0$ Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pramuniaga pada PT Asia San Prima Jaya Kota Tasikmalaya (Asia Plaza).

$H_{a1}: B_1 \neq 0$ Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pramuniaga pada PT Asia San Prima Jaya Kota Tasikmalaya (Asia Plaza).

$H_{o2}: B_2 = 0$ Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pramuniaga pada PT Asia San Prima Jaya Kota Tasikmalaya (Asia Plaza).

$H_{a2}: B_2 \neq 0$ Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pramuniaga pada PT Asia San Prima Jaya Kota Tasikmalaya (Asia Plaza).

Dengan derajat kebebasan (df) = k dan $(n-k-1)$ dan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$, maka:

H_o ditolak jika $\alpha (0,05) < sig$

H_o diterima jika $\alpha (0,05) > sig$

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini digunakan program SPSS dan MS. Excel 2013