BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti adalah pelatihan, disiplin dan kinerja karyawan Non Manager PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya. Adapun ruang lingkup penelitian ini yaitu "sejauhmana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan".

3.1.1 Sejarah Singkat

PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya telah berdiri sejak tahun 1991, yang didirikan oleh Senjaya Irawan, Pung Wiyanta Lubis dan Drs. Cecep Safaruddin. Tahun 1992 Senjaya Irawan dan Pung Wiyanta Lubis keluar. Sejak saat itu kepemilikan perusahaan diambil alih oleh Mayasari *Group* dengan menempatkan Ir. H. Ade Ruhyana Mahpud sebagai Direktur Utama dan Drs. Cecep Safarudin sebagai Direktur Operasional.

Seiring dengan berjalannya waktu akhirnya pada tahun 1995 Drs. Cecep Safarudin keluar dari kepengurusan dan kepimpinan di PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya dipegang oleh Ir. H. Ade Ruhyana Mahpud sebagai Direktur Utama dan Drs. H. Budi Budiman sebagai Direktur. Pada tahun 2012 Drs. H. Budi Budiman digantikan oleh Farizan Firdaus sebagai Direktur sampai saat ini.

Pada mulanya PT. Cakra Putra Parahyangan beralamat di Jl. KHZ. Mustofa selama beberapa tahun dan setelah diambil alih oleh Mayasari *Group* maka PT. Cakra Putra Parahyangan pindah ke Jl. Moch. Hatta No.158 Tasikmalaya sampai sekarang.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

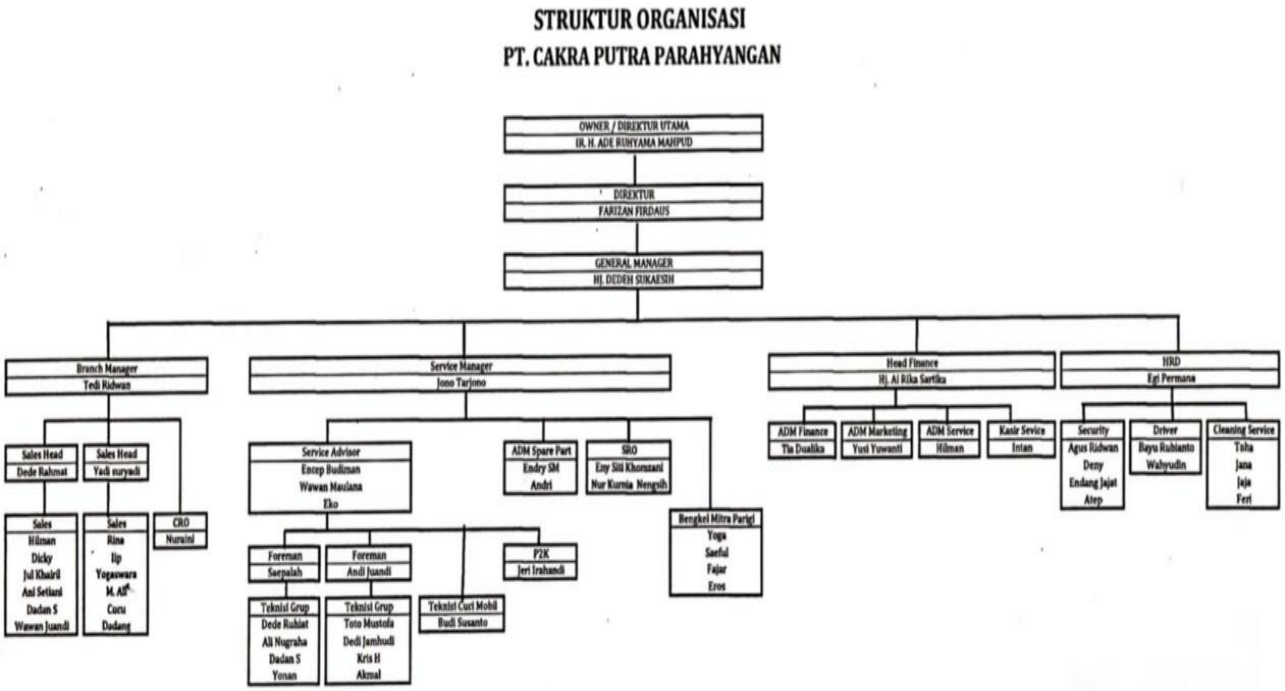
Visi PT. Cakra Putra Parahnyangan Tasikmalaya:

"Menjadi perusahaan otomotif yang paling sukses dan dihormati di kawasan Pringan Timur dengan memberikan pengalaman terbaik dalam kepemilikan kendaraan"

Misi PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya:

1. Misi secara kesinambungan menyediakan produk dan jasa yang berkualitas yang tinggi serta memenuhi kebutuhan pelanggan melalui program pemasaran yang terbaik.
2. Mengembangkan karyawan yang berkopetensi dengan menciptakan lingkungan kerja baik mendukung tercapainya kepuasan pelanggan.
3. Memperkuat kolaborasi dengan produsen, dealer utama dan dealer-dealer melalui komunikasi dan kerjasama yang baik untuk mengembangkan operasi yang sehat dalam segala aspek.

3.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya

Gambar 3.1

Struktur Organisasi Perusahaan PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya

3.1.4 Aktifitas Perusahaan

Aktifitas operasi dari PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya ini dilaksanakan hari senin sampai hari kamis mulai pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 16.00 WIB, sedangkan jika hari jumat hanya setengah hari yaitu sampai pukul 13.00 WIB.

3.1.5 Sebaran Tenaga Kerja Keseluruhan Karyawan PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya

PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya. Rincian tenaga kerja karyawan keseluruhan di PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya sebagai berikut:

Tabel 3.1
Sebaran Tenaga Kerja Keseluruhan Karyawan PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya

No	Jabatan	Jumlah
1	Branch Manager	1
2	Service Manager	1
3	Head Finance	1
4	HRD	1
5	Sales Head	2
6	Sales	12
7	CRO	1
8	Service Advisor	3
9	Foreman	2
10	Teknisi Grup	8
11	Teknisi Cuci Mobil	1
12	ADM Spare Part	2
13	SRO	2
14	P2K	1
15	Bengkel Mitra Parigi	4
16	ADM Finance	1
17	ADM Marketing	1
18	ADM Service	1
19	Kasir Service	1

20	Security	4
21	Driver	2
22	Cleaning Service	4
	Jumlah	56

3.2 Metode Penelitian

Metode penulisan yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode survei. Menurut Turyandi (2019: 90) metode survei, metode untuk memperoleh fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan secara faktual baik tentang institusi sosial, ekonomi, politik dan sebagainya.

3.2.1 Operasional Variabel

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami unsur-unsur yang menjadi dasar dalam suatu penelitian, yang termuat dalam operasional variabel dalam penelitian ini, berikut variabel independen dan variabel dependen yaitu:

1. Variabel Independen

Adapun variabel X_1 (Pelatihan) dan X_2 (Disiplin).

2. Variabel Dependen

Adapun variabel Y (Kinerja Karyawan).

Dalam penelitian ini terdapat variabel dengan indikator dan akan diukur hubungan tersebut. Pengaruh yaitu Pelatihan (X_1) dan Disiplin (X_2) serta Kinerja Karyawan (Y). Operasional variabel ini dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 3.2

Operasional Variabel
Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Operasional Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Pelatihan (X_1)	Pelatihan adalah suatu proses dalam membantu karyawan untuk mengusai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan non manajer PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmlaya.	1. Struktur	1. Menguasai materi	**ORDINAL**
		2. Peserta	1. Semangat mengikuti pelatihan 2. Peserta sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan perusahaan	
		3. Materi	1. Menambah pengetahuan 2. Materi pelatihan sesuai dengan kondisi saat ini	
		4. Metode	1. Metode yang digunakan sangat efektif dalam pelaksanaan 2. Materi yang disampaikan mudah dipahami karena menggunakan metode yang tepat	
		5. Tujuan	1. Pelatihan memiliki tujuan yang jelas	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		6. Sasaran	1. Pelatihan memiliki sasaran yang jelas	
Disiplin (X_2)	Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Karyawan Non Manajer PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya.	1. Tujuan dan kemampuan	1. Kejelasan tujuan 2. Beban Kerja	**ORDINAL**
		2. Teladan pimpinan	1. Keteladanan Pimpinan	
		3. Balas jasa	1. Kepuasan terhadap balas jasa yang diberikan	
		4. Keadilan	1. Adanya persamaan hak dan kewajiban	
		5. Pengawasan Melekat	1. Keaktifan Pimpinan dalam melakukan kesalahan	
		6. Sanksi hukuman	1. Pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan	
		7. Ketegasan	1. Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan 2. Keharmonisan antar karyawan	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung	1. Kualitas	1. Pekerjaan selesai sesuai dengan standar yang ditetapkan 2. Target yang dicapai	**ORDINAL**

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan non manajer PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya.	2. Kuantitas	1. Terselesaikannya pekerjaan 2. Teliti dalam bekerja	
		3. Ketepatan waktu	1. Pekerjaan selesai sesuai dengan waktu yang yang telah ditetapkan 2. Kehadiran tepat waktu	
		4. Efektivitas	1. Penggunaan sumber daya perusahaan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan	
		5. Kemandirian	1. Bekerja mandiri sesuai dengan *job description* 2. Kemandirian karyawan	

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjaring informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Adapun prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

   Menurut Syafrina (2017: 9) wawancara yaitu mengumpulkan data melalui wawancara dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang terkait langsung dengan kebijakan perusahaan.

2. Kuisioner atau Angket

   Menurut Aprizal et.al (2020: 132) kuisioner adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden. Kuesioner/angket dalam penelitian ini berhubungan dengan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada karyawan non manajer di PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya.

3. Studi Dokumentasi

   Menurut Sujarweni V. W. (2020: 33) studi dokumen merupakan metode pengumpulan data kualitatif sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagaian besar data berbentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Studi dokumentasi dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dan fakta dilapangan berdasarkan dokumentasi yang telah disediakan oleh PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya berupa sejarah singkat, struktur organisasi, dan data karyawan.

3.2.2.1 Jenis Data

Jenis data yang akan dikumpulkan dapat dikelompokkan antara lain sebagai berikut:

1. Data Primer

   Menurut Aprizal et.al (2020: 132) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk yang pertama kalinya.

2. Data Sekunder

   Menurut Aprizal et.al (2020: 132) data sekunder adalah data yang bukan di usahakan sendiri. Data ini diperoleh dari buku-buku dan jurnal yang menyangkut tentang penelitian tersebut.

3.2.2.2 Populasi

Menurut Sugiono (2015: 135) 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. Adapun populasi dalam penelitian Non Manajer pada PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya.

Tabel 3.3

Data Karyawan Non Manager PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya

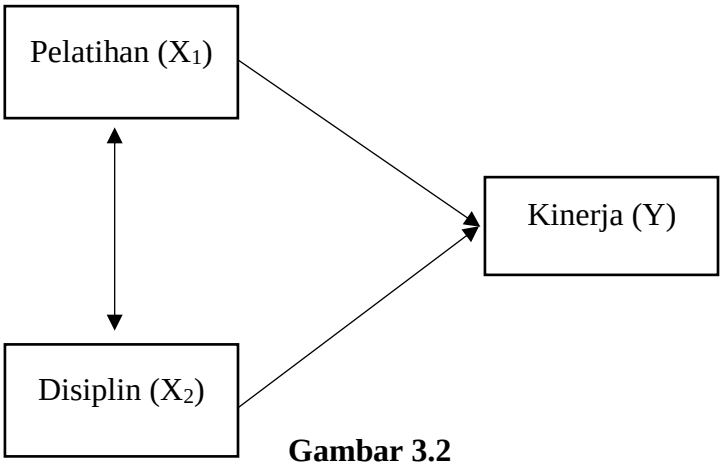
NO	UNIT KERJA	JENIS KELAMIN	
		L	P
1	Sales	10	2
2	CRO	-	1

3	Foreman	2	-
4	P2K	1	-
5	Teknisi Grup	8	-
6	Teknisi cuci mobil	1	-
7	Bengkel Mitra Parigi	3	1
8	ADM Finance	-	1
9	ADM Marketing	-	1
10	ADM Service	1	-
11	Kasir Service	-	1
12	Security	4	-
13	Driver	2	-
14	Cleaning Serice	4	-
	Jumlah	36	7
	Total Karyawan	43	

2.2.2.3 Sampel

Menurut Sugiyono (2015: 136) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel PT. Cakra Putra Parahyangan sebanyak 43 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sensus atau sampling total dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100. Sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 orang karyawan PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya.

3.3 Model/Paradigma Penelitian



Gambar 3.2
Model Penelitian

Keterangan

X_1 = Pelatihan

X_2 = Disiplin

Y = Kinerja

3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin 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 akan disebarkan.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiono (2015: 740) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Keputusan pada sebuah butir pertanyaan dapat dianggap valid, dapat dilakukan dengan cara:

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 Windows Versi 22.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono (2015: 740) Instrumen yang *reliabel* adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukur itu *reliable*. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach.*

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 22.

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 3.4**

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	Tidak Ada Pendapat	TAP	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	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

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

$$X = \frac{F}{N} x100\%$$

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:

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

3.4.3 Metode *Succesive Interval*

Salah satu metode konversi data yang sering digunakan oleh peneliti untuk menaikan tingkat pengukuran ordinal ke interval adalah metode *succesive 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) 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 = (*Density at lower limit* dikurangi *Density at upper limit*) dibagi (*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 = SVi + |SVMin|. Dengan catatan, SV yang nilainya kecil atau harga negatif terbesar diubah menjadi sama dengan satu (=1).

3.4.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Land (2017: 214) *Path Analisis* adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya memengaruhi variabel, lalu tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. 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-

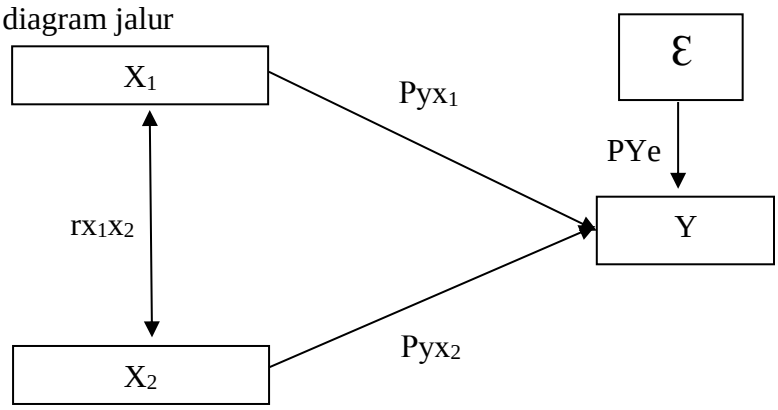
sama. Selain itu juga, tujuan dilakukannya analisis jalur adalah untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat. Untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel ataupun beberapa variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh yang sifatnya langsung atau tidak langsung, maka dapat digunakan Analisis Jalur.

Tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur.
2. Menentukan matriks kolerasi.
3. Menghitung matriks invers dari variabel independen.
4. Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen.
5. Menghitung ^{R} y (xx ….x_k)
6. Menghitung koefisien jalur variabel residu.

Adapun formula *Path Analysis* yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Membuat diagram jalur



Gambar 3.3
Diagram Jalur

2. Menghitung Koefisien Jalur (β)

   Koefisien jalur dapat diketahui dengan memperhatikan *output* pada pengujian anova. Dengan ketentuan:

   p-value = 0,000 ≤ 0,05 yang artinya permodelan dapat dilanjutkan.

   Kemudian dengan menguji masing-masing koefisien variabel pada tabel *coefficients* dengan ketentuan:

   p-value = ∑ (sigma) ≤ 0,05 yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independenden terhadap variabel dependen.

3. Menghitung Koefisien Korelasi (R)

   Koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel *correlation coefficients pearson* dengan ketentuan:

   p-value = ∑ (sigma) ≤ 0,05 yang artinya terdapat hubungan atau korelasi pada variabel independent.

4. Menghitung Faktor Residu (Ɛ)

   Sedangkan pengaruh variabel lainnya atau faktor residu/sisa dapat ditentukan melalui :

$$\rho y \varepsilon_i = \sqrt{1 - R^2 y_i x_1 x_2 ... x_k}$$

   dimana $R^2 y_i x_1 x_2 ... x_k = \sum_{i=1}^{k} \rho y x_1 r y x_i$

   Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.6
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X_1 dan X_2 Terhadap Y

No	Nama Variabel	Formula
1	**Promosi (X_1)**	
	a. Pengaruh Langsung X_1 Terhadap Y	$(\boldsymbol{pyx1})^2$
	b. Pengaruh Tidak Langsung X_1 Melalui X_2 Terhadap Y	$(\boldsymbol{pyx1})(\boldsymbol{rx1x2})(\boldsymbol{pyx2})$
	Pengaruh X_1 Total Terhadap Y	**a + b ..... (1)**
2	**Persyaratan Jabatan (X_2)**	
	c. Pengaruh Langsung X_2 Terhadap Y	$(\boldsymbol{pyx2})^2$
	d. Pengaruh Tidak Langsung X_2 Melalui X_1 Terhadap Y	$(\boldsymbol{pyx2})(\boldsymbol{rx1x2})(\boldsymbol{pyx1})$
	Pengaruh X_2 Total Terhadap Y	**c + d ..... (2)**
	Total Pengaruh X_1,X_2 Terhadap Y	**(1)+(2) ..... kd**
	Pengaruh lain yang tidak diteliti	**1 – kd = knd**