

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah penempatan, pelatihan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan bagian administrasi PDAM Tirta Anom Kota Banjar. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah Pengaruh Penempatan, Pelatihan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian administrasi di PDAM Tirta Anom Kota Banjar.

##### **3.1.1 Sejarah berdirinya PDAM Tirta Anom Kota Banjar**

Sejak tahun 1980 sebelum terbentuknya Banjar menjadi Kota Banjar PDAM di Kota Banjar merupakan wilayah pelayanan dari PDAM Tirta Galuh Kabupaten Ciamis, sampai dengan tahun 2004. Berdasarkan Undang-undang Nomor 27 Tahun 2002 tentang pembentukan Kota Banjar di Provinsi Jawa Barat yang disahkan pada tanggal 11 Desember 2002 dan diresmikan oleh Menteri dalam Negeri tanggal 21 Februari 2003, maka pelayanan wilayah air minum yang tadinya bersatu dengan PDAM Tirta Galuh Ciamis terpisah dan berdiri menjadi PDAM Tirta Anom Kota Banjar berdasarkan peraturan daerah Kota Banjar nomor 23 Tahun 2004 tanggal 24 Juni 2004, dan diundangkan dalam Lembaran daerah Kota Banjar Nomor 24 tahun 2004, seri C, organ perusahaan pada awalnya mengacu pada Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor : 24 Tahun 2004 tanggal 30 Juni 2004. Tentang ketentuan-ketentuan pokok Badan Pengawas, Direksi dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Kota Banjar, disahkan oleh DPRD Kota Banjar, diundangkan dalam Lembaran Daerah Kota Banjar No 24 tahun 2004 seri D.

kemudian dilengkapi dengan surat Keputusan Walikota Banjar Nomor: 821.2/Kpts.461/KEPEG/2004 tanggal 13 Desember 2004 tentang Direksi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Anom Kota Banjar.

Selanjutnya struktur organisasi PDAM Tirta Anom Kota Banjar ditetapkan dengan peraturan Walikota Banjar Nomor 27 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Anom Kota Banjar Nomor: 06.1/KPTS/PDAM/BJR/11/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Anom Kota Banjar tanggal 1 Februari 2016.

PDAM Tirta Anom Kota Banjar merupakan perusahaan daerah yang bergerak dalam bidang pelayanan air bersih dan air minum. Fungsi perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar adalah mengusahakan penyediaan air bersih untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Kota Banjar dan sekitarnya. Tujuan pendirian PDAM Tirta Anom Kota Banjar sebagai berikut:

1. Mewujudkan dan meningkatkan pelayanan akan kebutuhan air bersih/air minum bagi masyarakat yang memenuhi syarat-syarat kesehatan serta berkesinambungan.
2. Melaksanakan usaha-usaha pembangunan sesuai dengan fungsinya serta meningkatkan produksi/jasa di bidang pelayanan air bersih/air minum.
3. Menjadi salah satu usaha sarana dalam usaha pemerintah Kota Banjar guna menambah dan menjunjung sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD)

### **3.1.2 Visi Misi Perusahaan**

Berikut ini merupakan Visi dan Misi PDAM Tirta Anom Kota Banjar:

#### **1. Visi**

Menjadikan PDAM Tirta Anom Kota Banjar sebagai PDAM yang professional dibidang pelayanan air bersih mengacu pada kinerja perusahaan yang sehat serta dapat menjalankan fungsi ekonomi sebagai salah satu Pendapatan Asli Daerah.

#### **2. Misi**

1. Memproduksi dan mendistribusikan air minum bagi pelanggan dengan memperhatikan aspek kualitas, kuantitas dan kontinuitas dengan mengutamakan kepuasan pelanggan.
2. Berperan aktif tetap menjaga kelestarian sumber air baku
3. Meningkatkan pendapatan dan efisiensi penagihan
4. Menurunkan tingkat pengaduan
5. Meningkatkan efisiensi pemakai air di pelanggan
6. Mewujudkan terciptanya budaya kerja yang positif
7. Meningkatkan kualitas SDM agar mampu berkreasi dan berinovasi secara professional
8. Meningkatkan kontribusi perusahaan pada pendapatan asli daerah

### 3.1.3 Logo PDAM



**Sumber: PDAM Tirta Anom Kota Banjar (2022)**

**Gambar 3.1**  
**Logo PDAM Tirta Anom Kota Banjar**

### 3.1.4 Struktur Organisasi PDAM

Struktur Organisasi dan Tata Kerja (STOK) Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Anom Kota Banjar berdasarkan Peraturan Walikota Banjar Nomor 14 Tahun 2010 tentang ketentuan-ketentuan pokok kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Anom Kota Banjar juga diperkuat oleh Surat Keputusan Direktur Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Anom Kota Banjar No.18/kpts/PDAM/VII/2010 tanggal 31 agustus 2010 tentang struktur organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Anom Kota Banjar. Dimana kegiatan operasional perusahaan hanya dipimpin oleh 1 (satu) orang direktur yang dibantu oleh 2 (dua) orang kepala bagian dan 4 (empat) orang Kepala Cabang/IKK.

Berdasarkan Struktur Organisasi dan Tata Kerja tersebut kegiatan operasional perusahaan sehari-hari dipimpin oleh Direktur.

## 1. Direktur

- a. Membantu Walikota atau Kepala Daerah, dalam melaksanakan tugasnya di bidang pelayanan penyediaan air minum kepada masyarakat.
- b. Memimpin, mengawasi, mengkoordinasi dan mengendalikan suatu kegiatan perusahaan dari satuan unit kerja di lingkungannya.
- c. Memberikan laporan, saran dan pertimbangan kepada kepala daerah tentang pengelolaan perusahaan untuk menetapkan kebijaksanaan dan keputusan.
- d. Mengadakan hubungan kerja dengan semua instansi baik pemerintah maupun swasta untuk kepentingan pelaksanaan tugas.
- e. Merencanakan dan melaksanakan program kerja yang sesuai dengan kebijakan Walikota atau Kepala Daerah dan ketentuan-ketentuan lain yang ditentukan perusahaan.
- f. Memelihara secara terus-menerus kemampuan beroperasi para karyawan di lingkungan perusahaan.
- g. Memimpin rapat secara rutin maupun insidental untuk membahas secara menyeluruh penyelenggaraan tugas perusahaan.
- h. Bertanggung jawab terhadap kelangsungan hidup perusahaan dan pengembangannya, termasuk di dalam perhitungan untung atau rugi perusahaan dan penggunaan anggaran baik untuk investasi maupun biaya yang dikeluarkan.

- i. Menandatangani atau mengesahkan secara langsung dokumen atau buku atau vocer atau penerimaan atau pengeluaran uang dan barang/materi yang sifatnya non rutin.
  - j. Bertanggung jawab dalam pembinaan disiplin dan kesejahteraan pegawai.
  - k. Memuat laporan bulanan dari seluruh Walikota atau Kepala daerah melalui badan pengawas.
  - l. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan Walikota atau kepala daerah. Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh:
    - A. 2 (dua) orang Kepala Bagian (kepala bagian administrasi umum dan kepala bagian teknik).
    - B. 4 (empat) orang kepala cabang/IKK
    - C. Dalam menentukan arah kebijakan Direktur juga dibantu oleh 3 (tiga) orang staf khusus yang berfungsi untuk memberikan masukan dan saran khususnya dalam bidang teknik.
2. Kepala Bagian Administrasi Keuangan
1. Menyelenggarakan kegiatan dalam bidang tugasnya.
  2. Menyusun anggaran perusahaan tiap tahunnya.
  3. Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi sumber-sumber pendapatan serta pembelajaran dan kekayaan perusahaan.
  4. Bertanggung jawab terhadap kelancaran pengendalian keuangan, pembukuan dan kas.

5. Memberikan laporan dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Direktur.

Dalam tugasnya dibantu oleh:

- a. Kepala Sub Bagian Data Rekening dan Hubungan Langganan
- b. Kepala Sub Bagian Umum
- c. Kepala Sub Bagian Kepegawaian
- d. Kepala Sub Bagian Keuangan
- e. Kepala Sub Bagian Pembukuan
- f. Kepala Sub Bagian Gudang dan Perlengkapan

3. Kepala Bagian Teknik

- a. Menyelenggarakan Kegiatan dalam bidang tugasnya
- b. Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan-kegiatan di bidang perencanaan teknik produksi, penelitian, perencanaan teknik dan pengembangan instansi dan bangunan-bangunan lainnya.
- c. Mengkoordinasi kegiatan pengujian peralatan teknik dan bahan kimia sesuai dengan spesifikasi yang ditentukan.
- d. Membuat dokumen penanaman jalur-jalur pipa daerah kapasitas volume baik yang telah ada ataupun perencanaan pemasangan pipa.
- e. Bertanggung jawab terhadap seluruh kelancaran produksi, distribusi dalam mencapai target yang telah digariskan atau direncanakan.
- f. Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan dalam rangka pelaksanaan tugasnya, memberikan laporan keterangan dan rekomendasi keatasan dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur.

Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh:

- Kepala Sub Bagian Produksi
- Kepala Sub Bagian Perencanaan
- Kepala Sub Bagian Transmisi dan Distribusi

4. Kepala Cabang Pelayanan

- a. Dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya, wajib menyelenggarakan kerjasama dengan semua instansi dan atau satuan organisasi dalam lingkungan perusahaan berdasarkan kebijakan Direktur.
- b. Pembentukan susunan organisasi dan tata kerja unit pengelolaan dan serta pengaturannya lebih lanjut akan diatur dan ditetapkan sendiri.

### **3.2 Metode Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survey, yaitu dimana dengan menggunakan sampel atau populasi dan kuesioner adalah sebagai alat dalam pengambilan data-data penelitian.

Metode penelitian ini dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu menurut Sugiyono (2016:12). Melalui penelitian manusia dapat menggunakan hasilnya, secara umum data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

#### **3.2.1 Operasionalisasi Variabel**

Operasional variable diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian ke dalam konsep dimensi dan indikator. Disamping itu, tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghiindari perbedaan presepsi dalam penelitian



ini. Penelitian ini terdiri dari empat pokok variabel yang akan diteliti yaitu, Penempatan ( $X_1$ ) Pelatihan ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) sebagai variabel independen atau variabel bebas serta Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel dependen atau variabel terikat. Agar lebih jelas indikator tersebut dapat dituangkan dalam tabel operasional dibawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Penempatan</b> <b>(<math>X_1</math>)</b> <b>Suwatno</b> <b>(2012: 34-36)</b>	Penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara continue serta wewenang dan tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan tersebut	1. Pendidikan	- Latar belakang pendidikan - Tingkat Pendidikan	<b>O</b> <b>R</b> <b>D</b> <b>I</b> <b>N</b> <b>A</b> <b>L</b>
		2. Pengetahuan Kerja	- Peralatan - Prosedur pekerjaan	
		3. Keterampilan Kerja	- Keterampilan mental - Keterampilan fisik	
		4. Pengalaman Kerja	- Kecepatan menyelesaikan tugas - Penguasaan terhadap pekerjaan	
<b>Pelatihan</b> <b>(<math>X_2</math>)</b> <b>Kasmir (2016: 140)</b>	Kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk menambah pengetahuan atau wawasan,	1. Instruktur	- Pendidikan - Penguasaan Materi	<b>O</b> <b>R</b> <b>D</b> <b>I</b> <b>N</b> <b>A</b>
		2. Peserta		

	meningkatkan keterampilan, mengubah sikap dan tingkah laku karyawan dalam upaya pencapaian PDAM Tirta Anom Kota Banjar.	3. Materi pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Semangat mengikuti pelatihan</li> <li>- Kualifikasi yang telah ditentukan</li> </ul>	<b>L</b>
		4. Lokasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sesuai tujuan</li> <li>- Sesuai dengan komponen peserta</li> <li>- Penetapan sasaran</li> </ul>	
		5. Lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eksternal perusahaan</li> <li>- Internal perusahaan</li> </ul>	
		6. Waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kenyamanan</li> <li>- Keamanan</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sesuai dengan waktu yang ditentukan</li> </ul>	
<b>Budaya Kerja (X3)</b>	Budaya Kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan karyawan.	1. Sikap Terhadap Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mau menerima arahan pemimpin</li> <li>- senang menerima tanggung jawab</li> <li>- kerja sebagai ibadah</li> <li>- melaksanakan pekerjaan sesuai tugas</li> <li>- dapat mengatasi kendala kerja</li> <li>- dapat menyusun laporan kerja</li> </ul>	<b>O R D I N A L</b>
<b>Paramita dalam Mayangsari,dkk (2014)</b>		2. Perilaku pada waktu bekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- disiplin kerja</li> <li>- jujur dalam bekerja</li> <li>- komitmen kerja</li> </ul>	

			- tanggung jawab terhadap pekerjaan - kerjasama dengan rekan kerja	
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Kinerja merupakan perilaku yang dimiliki setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya pada PDAM Tirta Anom Kota Banjar.	1. Tanggung jawab	- tanggung jawab akan tugas yang diberikan	<b>O</b>
<b>Somantri (2014: 23)</b>		2. Tingkat Kehadiran	- tanggung jawab Jika membuat kesalahan dalam bekerja-  - datang tepat waktu - pulang sesuai dengan jam yang ditentukan	<b>R</b> <b>D</b> <b>I</b> <b>N</b> <b>A</b> <b>L</b>
		3. Kerjasama	-menghargai rekan kerja satu sama lain  -membantu atasadengan memberikan saranuntuk peningkatan produktivitas perusahaan.	

### 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.2.2.1 Jenis Data

- 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.

- Data Sekunder, yaitu data yang didapatkan dari buku-buku, serta catatan kuliah yang dipergunakan sebagai landasan teori yang berkaitan.

### 3.2.2.2 Populasi Sasaran

Menurut Sugiyono (2016: 34) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan bagian administrasi pada PDAM Tirta Anom Kota Banjar sebanyak 34 orang karyawan. Dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Data Karyawan bagian administrasi PDAM Tirta Anom Kota Banjar**

No	Bagian Administrasi	Jumlah Karyawan
1.	Keuangan	9 orang
2.	Humas	10 orang
3.	Umum	15 orang
	Jumlah	34 orang

**Sumber: PDAM Tirta Anom Kota Banjar (2022)**

### 3.2.2.3 Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2015: 33) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampling jenuh atau istilah lain disebut sensus sebagai teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel,

Pemilihan teknik sensus dalam penelitian ini menurut Arikunto (2012: 104) yang menjelaskan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Oleh karena itu dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan seluruhnya akan dijadikan objek yang akan diteliti sekitar 96 orang karyawan PDAM Tirta Anom Kota Banjar.

#### **3.2.2.4 Prosedur Pengumpulan Data**

“Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara menurut Sugiyono (2016: 224). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian. yang penulis lakukan adalah penelitian lapangan dengan teknik-teknik sebagai berikut:

1. Wawancara

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara lisan yang bertujuan untuk memperoleh informasi tentang keadaan perusahaan. Dengan melakukan wawancara atau melakukan Tanya jawab langsung kepada objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah karyawan di PDAM Tirta Anom Kota Banjar.

2. Penyebaran angket (kuesioner)

Yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dan dengan alternative jawaban yang harus diisi oleh responden secara pribadi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Penulis menyebar kuesioner kepada karyawan PDAM Tirta Anom

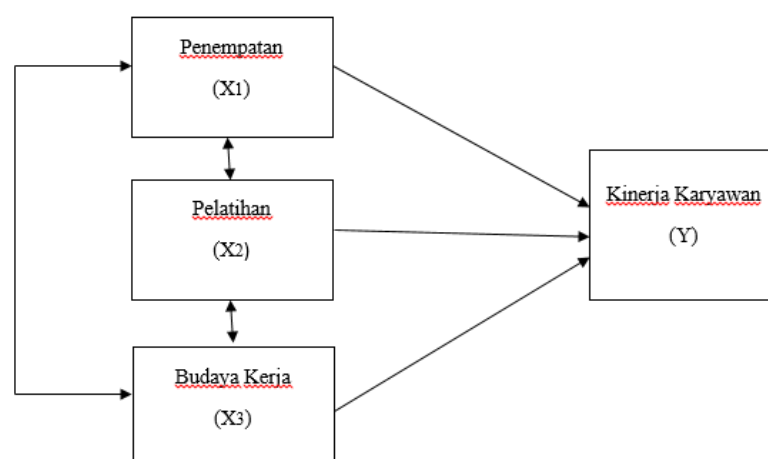
Kota Banjar yang merupakan responden dalam penelitian. Setelah data yang diperlukan diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas kuesioner yang telah disebarkan

### 3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode survey, studi ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data tertulis yang berhubungan dengan masalah penelitian, baik bersumber dari dokumentasi maupun buku-buku, Koran, majalah dan aturan-aturan yang berhubungan dengan konsep dasar tentang objek penelitian.

### 3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh Penempatan, Pelatihan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 3.3**  
**Model Penelitian**

### 3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan statistic untuk mengetahui pengaruh penempatan, pelatihan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 3.4.1 Analisis Deskriptif

Instrument yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan ialah Likert berguna untuk mengukur keseluruhan mengenai topik, pengalaman dan pendapat.

Hasil pengukuran dengan skala Likert akan menghasilkan data interval. Dalam penelitian ini, skala likert digunakan untuk mengembangkan instrument yang dipakai untuk mengukur sikap, presepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap permasalahan suatu objek, dan potensi yang ada, perencanaan tindakan dan jawaban dari setiap item menggunakan skala likert menunjukkan gradasi nilai dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

1. Untuk pertanyaan positif skala nilai yang digunakan adalah 5-4-3-2-1

**Tabel 3.3**  
**Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Positif**

Nilai	Notasi	Predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	TAP	Tidak ada pendapat
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat tidak setuju

Sumber: Sugiyono (2017: 169)

2. Untuk pertanyaan Negatif skala nilai yang digunakan adalah 1-2-3-4-5

**Tabel 3.4**  
**Nilai, Notasi dan Predikat Pertanyaan Negatif**

Nilai	Notasi	Predikat
1	SS	Sangat setuju
2	S	Setuju
3	TAP	Tidak ada pendapat
4	TS	Tidak setuju
5	STS	Sangat tidak setuju

Sumber: Sugiyono (2017: 169)

Perhitungan hasil kuesioner dengan presentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut

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

Keterangan:

X= jumlah presentase jawaban

F= jumlah jawaban / frekuensi

N= jumlah responden

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

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



### 3.4.2. Uji Validitas

Menurut Somantri dan Muhidin (2014: 49) suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Adapun formula yang digunakan adalah Teknik koefisien korelasi.

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

Keterangan:

r= nilai korelasi

X= merupakan total skor salah satu pernyataan

Y= merupakan total skor pernyataan

N= merupakan jumlah responden

R hitung dengan r tabel yaitu angka kritik tabel korelasi pada derajat kebebasan (dk=n-2) dengan taraf signifikan 5% maka bila:

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

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

Untuk mempermudah perhitungan uji validitas akan menggunakan program SPSS for window Versi 20.

### 3.4.2.1 Uji Reliabilitas

Menurut Somantri dan Muhidin (2014: 47) “Suatu instrument pengukuran dikatakan reilabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat”. Uji reabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik Crobach menurut Saefudin dalam Somantri dan Muhidin (2014: 48).

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

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

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

Untuk mempermudah perhitungan uji validitas akan menggunakan program SPSS for Window Versi 20.

### 3.4.3 Metode of Successive Interval

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

- a. Perhatikan (frekuensi) responden (banyaknya responden yang memberikan respon yang ada).
- b. Setiap bilangan pada frekuensi dibagi oleh n (karyawan) sehingga diperoleh proporsi.
- c. Jumlah P (proporsi) secara berurutan dari setiap responden, sehingga keluar proporsi kumulatif.

- d. Proporsi kumulatif (PK) dianggap normal baku dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hingga nilai z berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternative jawaban.
- e.

$$\text{Hitung SV} = \frac{\text{destiny of limit} - \text{destiny of upper limit}}{\text{area under upper limit} - \text{area under low limit}} f$$

SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu transformed scale value:  $Y = + SV + \text{min}$

#### 3.4.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

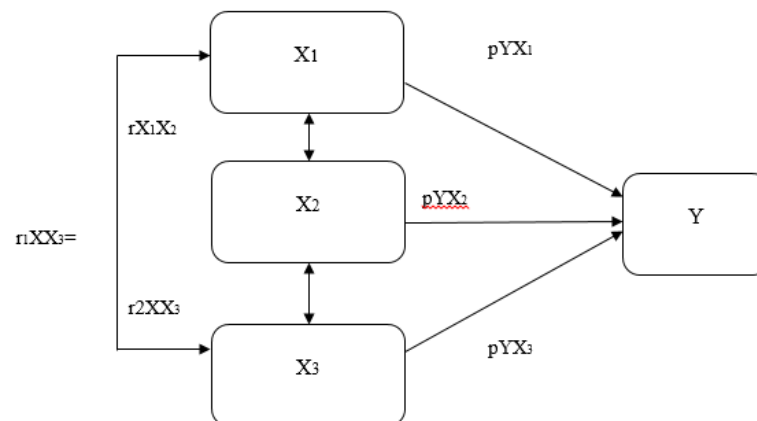
Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Tujuan penggunaan analisis jalur adalah untuk mengidentifikasi sekumpulan variabel dari X terhadap Y dan menentukan pengaruh antar variabel X. Dalam analisis jalur ini dapat dilihat derajat pengaruh masing-masing variabel secara bersama-sama. Selanjutnya, tujuan analisis jalur adalah untuk menjelaskan pengaruh langsung atau tidak langsung beberapa variabel terhadap variabel lain sebagai variabel terikat. Untuk mengetahui besarnya pengaruh satu atau lebih variabel terhadap variabel lain secara langsung maupun tidak langsung dapat digunakan analisis jalur.

Menurut Suharsaputra (2018: 159) tahapan analisis jalur adalah sebagai berikut:

- Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur.
- Menentukan matriks korelasi.
- Menghitung matriks invers dari variabel independent.

- Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independent terhadap variabel dependent.
- Menghitung  $R^2_y (x_1 \dots x_k)$
- Menghitung koefisien jalur variabel residu.
- Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F.
- Uji keberartian jalur secara individu menggunakan uji-t.

Adapun formula Path Analysis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



**Gambar 3.4**  
**Diagram Jalur**

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

<b>1 Penempatan</b>		
a	Pengaruh Langsung X <sub>1</sub> Terhadap Y	(pYX <sub>1</sub> ) (pYX <sub>1</sub> )
b	Pengaruh Tidak Langsung X <sub>1</sub> Terhadap Y melalui X <sub>2</sub>	(pYX <sub>1</sub> ) (rX <sub>1</sub> X <sub>2</sub> ) (PYX <sub>2</sub> )
c	Pengaruh Tidak Langsung X <sub>1</sub> Terhadap Y melalui X <sub>3</sub>	(pYX <sub>1</sub> ) (rX <sub>1</sub> X <sub>3</sub> ) (PYX <sub>3</sub> )
<b>Pengaruh X<sub>1</sub> Total Terhadap Y</b>		<b>a + b + c ... (1)</b>
<b>2 Pelatihan</b>		
d	Pengaruh Langsung X <sub>2</sub> Terhadap Y	(pYX <sub>2</sub> ) (pYX <sub>2</sub> )
e	Pengaruh Tidak Langsung X <sub>2</sub> Terhadap Y melalui X <sub>3</sub>	(pYX <sub>2</sub> ) (r <sub>2</sub> XX <sub>3</sub> ) (PYX <sub>3</sub> )
f	Pengaruh Tidak Langsung X <sub>2</sub> Terhadap Y melalui X <sub>1</sub>	(pYX <sub>2</sub> ) (rX <sub>1</sub> X <sub>2</sub> ) (PYX <sub>1</sub> )
<b>Pengaruh X<sub>2</sub> Total Terhadap Y</b>		<b>d + e + f ... (2)</b>
<b>3 Budaya Kerja</b>		
g	Pengaruh Langsung X <sub>3</sub> Terhadap Y	(pYX <sub>3</sub> ) (pYX <sub>3</sub> )
h	Pengaruh Tidak Langsung X <sub>3</sub> Terhadap Y melalui X <sub>1</sub>	(pYX <sub>3</sub> ) (r <sub>1</sub> XX <sub>3</sub> ) (PYX <sub>1</sub> )
i	Pengaruh Tidak Langsung X <sub>3</sub> Terhadap Y melalui X <sub>2</sub>	(pYX <sub>3</sub> ) (rX <sub>2</sub> X <sub>3</sub> ) (PYX <sub>2</sub> )
<b>Pengaruh X<sub>3</sub> Total Terhadap Y</b>		<b>g + h + I ... (3)</b>
<b>Pengaruh total X1 X2 dan X3 Terhadap</b>		<b>(1)+(2)+(3)=kd</b>
<b>Pengaruh lain yang tidak diteliti</b>		<b>1-kd=knd</b>