

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini meliputi kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, dengan subjek penelitian yaitu pramuniaga pada bagian *fashion* di *Mall Plaza Asia Tasikmalaya*. Adapun ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pramuniaga bagian *fashion* di *Mall Plaza Asia Tasikmalaya*.

3.1.1 Sejarah Singkat Plaza Asia

Asia Group didirikan pada tanggal 21 April 1987 dalam bentuk *Commanditaire Vennootschap* (CV) oleh tiga bersaudara, yaitu Tjong Tjien Mien, Tjong Djoen Mien, dan Tjong Sung Ming. Selanjutnya, pada tanggal 21 Maret 1991, perusahaan ini membuka cabang kedua yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani, Kabupaten Garut, Jawa Barat. Perkembangan usaha berlanjut dengan dibukanya cabang ketiga Asia Toserba pada tanggal 12 Januari 1997 di Kota Cirebon, Jawa Barat, tepatnya di Jalan Karang Getas Nomor 25-26.

Pada tanggal 24 Oktober 2003, dengan mendirikan Asia Minimarket, Asia Toserba mulai memperluas bisnis minimarketnya yang berlokasi di Komplek Tasik Indah Plaza. Selanjutnya, pada tanggal 7 September 2007, Asia Group melakukan transformasi menuju pengelolaan yang lebih profesional dengan mendirikan pusat perbelanjaan terbesar di wilayah Priangan Timur, yaitu Plaza Asia, yang berada di bawah naungan PT. Asia San Prima Jaya. Plaza Asia telah memiliki Surat Izin

Usaha Perdagangan (SIUP) Nomor 503/0687/PM/VII/2006 dan Tanda Daftar Perusahaan (TDP) Nomor 102915200191. Dibangun di atas lahan seluas 4,6 hektar, pusat perbelanjaan ini memiliki hotel, restoran, ruko, pusat konvensi, dan fasilitas *mall*.

Perkembangan usaha Asia Group berlanjut pada tanggal 20 Mei 2008 dengan dibukanya unit usaha hotel dan restoran, yaitu Hotel Asri dan *Asia International Restaurant*. Selanjutnya, pada tanggal 14 Februari 2011, perusahaan kembali melakukan diversifikasi usaha dengan mendirikan *Teejay Water Park* sebagai wahana kolam renang dan rekreasi keluarga.

Pada tanggal 31 Mei 2016, Asia Group meresmikan pembukaan Plaza Asia Sumedang yang berlokasi di Jalan Mayor Abadurrahman Nomor 225 dan Jalan Prabu Gajah Agung Nomor 5, Kabupaten Sumedang. Plaza ini memiliki luas bangunan 50.000 meter persegi di atas lahan seluas 20.000 meter persegi.

3.1.2 Logo Plaza Asia

Plaza Asia Tasikmalaya memiliki sebuah logo yang berfungsi sebagai identitas perusahaan. Logo tersebut merupakan simbol yang merepresentasikan citra dan karakter Plaza Asia Tasikmalaya, sebagaimana ditampilkan pada gambar.



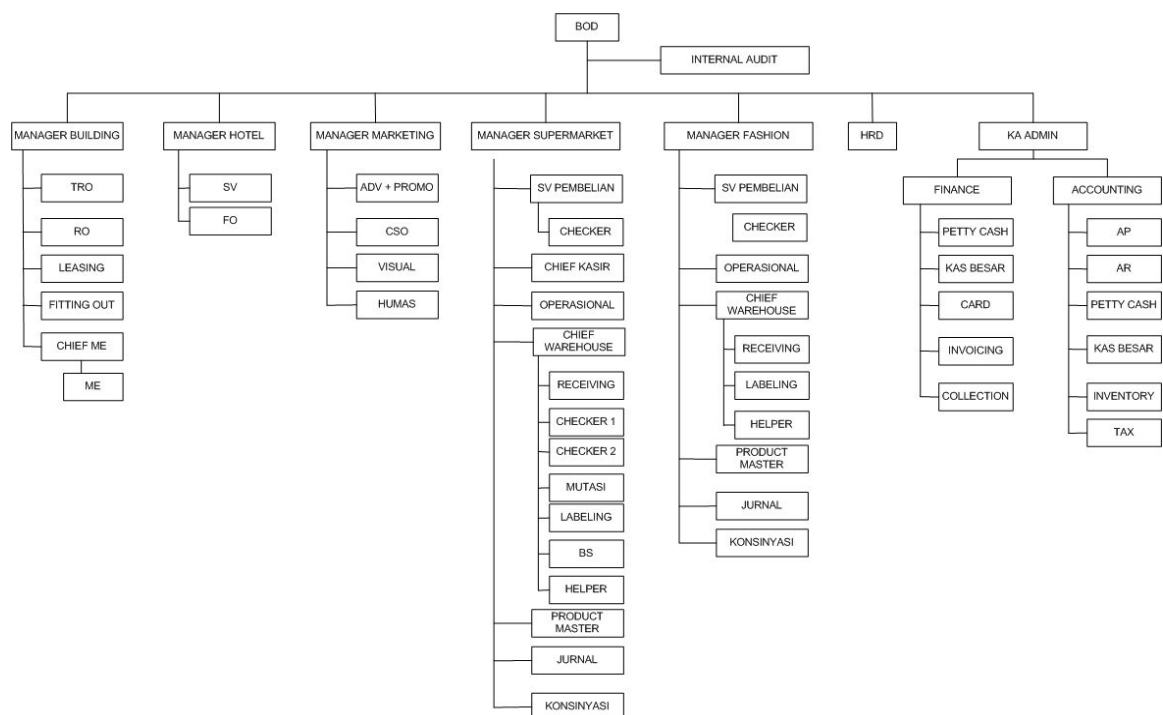
Sumber: HRD Plaza Asia Tasikmalaya (2025)
Gambar 3. 1 Logo Plaza Asia Tasikmalaya

3.1.3 Visi dan Misi

Visi : Menjadikan jaringan Asia Group terbaik dalam bidangnya dengan mengutamakan pelayanan *work with passion*.

Misi : Menjadikan jaringan Asia Group bermanfaat bagi seluruh direksi, staff, dan karyawan, mitra kerja, lingkungannya serta masyarakat pada umumnya.

3.1.4 Struktur Organisasi



Sumber: HRD Plaza Asia Tasikmalaya (2025)

Gambar 3. 2 Struktur Organisasi Plaza Asia Tasikmalaya

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah metode survei. Dalam penelitian kuantitatif, salah satu metode pengumpulan data adalah metode survei mengenai pandangan, keyakinan, karakteristik, perilaku, serta hubungan antara variabel, baik yang berkaitan dengan kondisi masa lalu

maupun keadaan saat ini. Selain itu, dengan menggunakan sampel yang diambil dari populasi tertentu, pendekatan ini juga digunakan untuk menguji teori-teori yang berkaitan dengan aspek psikologis dan sosiologis. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. (Sugiyono, 2020: 15).

3.2.1 Operasional Variabel

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada upaya inspirasi, motivasi, dan memberikan pengaruh positif kepada bawahan atau pengikut.	1. Pengaruh Ideal 2. Motivasi Inspiratif 3. Stimulasi Intelektual 4. Perhatian yang individual	- Tingkat keteladanan pemimpin dalam menunjukkan perilaku yang baik kepada bawahannya. - Tingkat kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahannya terhadap visi organisasi. - Tingkat dorongan pemimpin terhadap kreativitas dan inovasi bawahannya dalam bekerja. - Tingkat pemberian bimbingan dan	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			arahan oleh pemimpin saat bawahannya mengalami kesulitan.	
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja merupakan tanggung jawab dan kewajiban seorang karyawan yang terlibat melalui sikap menghormati, menghargai, mengikuti, dan mematuhi semua peraturan yang ada di lingkungan kerja, baik yang tertulis maupun yang tidak.	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat (pengawasan melekat) 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan	- Tingkat kejelasan tujuan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan. - Tingkat keteladanan pemimpin dalam kedisiplinan kerja. - Tingkat kesesuaian balas jasa dengan beban kerja karyawan. - Tingkat keadilan dalam penerapan aturan disiplin perusahaan. - Tingkat pengawasan atasan terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan. - Tingkat ketegasan pemberian sanksi terhadap pelanggaran aturan. - Tingkat ketegasan atasan dalam menegakkan aturan kerja.	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		8. Hubungan Manusia	- Tingkat hubungan kerja yang kondusif antar rekan dalam mendukung kedisiplinan.	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu atau kelompok sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya, yang mencerminkan prestasi kerja secara keseluruhan.	1. Kualitas Kerja	- Tingkat ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar.	Ordinal
		2. Kuantitas Kerja	- Tingkat kemampuan menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan.	
		3. Ketepatan Waktu	- Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditetapkan.	
		4. Efektivitas	- Tingkat kemampuan memanfaatkan sumber daya secara efektif untuk mencapai target.	
		5. Kemandirian	- Tingkat kemandirian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa ketergantungan pada orang lain.	

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuisisioner. Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyusun dan menyebarkan seperangkat pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian kepada responden untuk memperoleh jawaban (Sugiyono, 2020: 199).

3.2.3.1 Jenis dan Sumber data

Jenis dan sumber informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian (Sugiyono, 2019: 137).

3.2.3.2 Populasi dan Sasaran

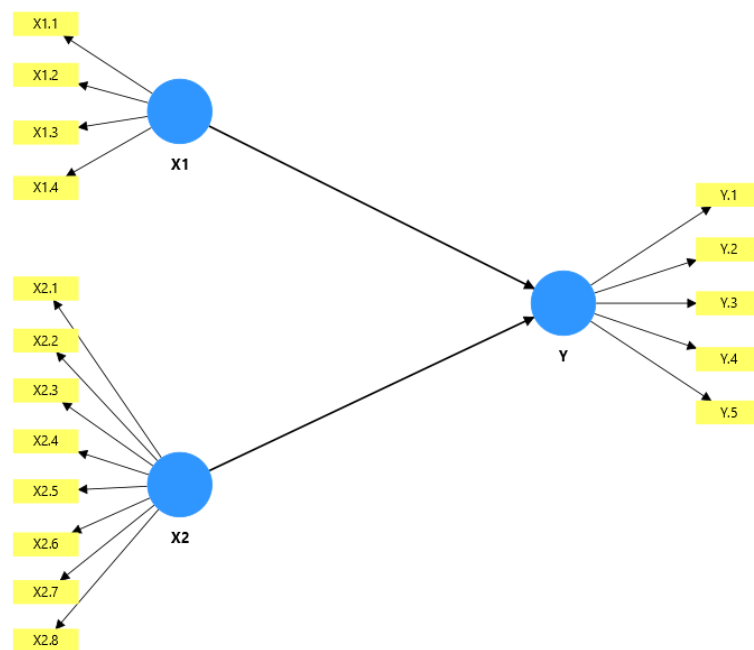
Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020: 126). Populasi penelitian ini adalah pramuniaga bagian *fashion Mall* Plaza Asia Tasikmalaya dengan ukuran populasi 60 karyawan.

3.2.3.3 Penentuan Sampel

Sampel adalah sebagian dari ukuran dan komposisi suatu populasi (Sugiyono, 2020: 127). Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Teknik sampling jenuh digunakan ketika semua anggota populasi tidak melebihi seratus orang (Sugiyono, 2020: 133). Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan metode sensus dengan total sampel sebanyak 60 orang.

3.3 Model Penelitian

Untuk memperoleh gambaran umum mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, disusun suatu model penelitian yang didasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: SmartPLS 4.0

Gambar 3. 3 Model Penelitian

Keterangan:

X₁ : Kepemimpinan Transformasional

X₂ : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Karyawan

3.4 Teknik Analisis Data

Berdasarkan temuan studi tersebut kemudian dianalisis secara statistik untuk memastikan dampaknya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.4.1 Analisis Deskriptif

Instrumen utama yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah kuisioner dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur bagaimana perasaan orang atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2020: 146). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang selanjutnya hasil pengukurannya dianalisis berdasarkan ketentuan skala likert sebagaimana dijelaskan berikutini:

Tabel 3. 2 Skala Likert

Uraian	Nilai Positif	Nilai Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Tidak Ada Pendapat	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Sugiyono (2020: 147).

Perhitungan hasil kuisioner dilakukan dengan menggunakan teknik presentase dan skoring, yang perumusannya dijelaskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

X : Jumlah presentase jawaban

F : Jumlah jawaban/frekuensi

N : Jumlah responden

Setelah diperoleh total nilai dan seluruh subvariabel berdasarkan hasil dari perhitungan yang telah dilakukan, selanjutnya dapat ditentukan interval penilaian dengan langkah-langkah sebagai berikut:

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

3.4.2 Analisis *Partial Least Square* (PLS-SEM)

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Metode *Structural Equation Modeling* (SEM) banyak digunakan dalam penelitian ilmu sosial karena memberikan tingkat fleksibilitas yang tinggi dalam menghubungkan teori dengan data empiris, serta kemampuannya dalam menganalisis hubungan jalur antar variabel laten. *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang relatif kuat karena tidak bergantung pada banyak asumsi statistik. Data multivariat yang terdistribusi secara teratur tidak diperlukan untuk strategi ini. Selain itu, indikator dengan skala pengukuran rasio, interval, maupun ordinal dapat digunakan secara bersamaan dalam satu model analisis. PLS juga tidak menuntut ukuran sampel yang besar, sehingga sesuai digunakan dalam berbagai kondisi penelitian (Ghozali & Kusumadewi, 2023: 6).

Dalam pendekatannya PLS-SEM, terdapat dua komponen utama, yaitu model pengukuran (*measurement model*) yang dikenal sebagai outer model, serta model struktural (*structural model*) yang dikenal sebagai inner model. Perangkat lunak SmartPLS versi 4.0 digunakan untuk memproses dan menganalisis data untuk penelitian ini, dengan tahapan yang mengacu pada prosedur analisis PLS-SEM

yang dilakukan secara sistematis. Adapun tahapan analisis tersebut dilakukan melalui beberapa langkah yang dijelaskan sebagai berikut.

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran merupakan suatu kerangka konseptual yang digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antara variabel laten (konstruk) dengan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukurnya (Wibowo, 2024: 68). Dalam menilai kualitas model pengukuran (*outer model*), terdapat dua tahapan utama yang harus dilakukan, yaitu pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Adapun penjelasan mengenai masing-masing pengujian tersebut diuraikan sebagai berikut.

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen survei yang digunakan mampu mengukur konsep yang dimaksud secara tepat. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila setiap butir pertanyaan dapat merepresentasikan aspek yang hendak diukur secara akurat. Pengujian validitas dilakukan terhadap seluruh item pernyataan pada setiap variabel penelitian. Proses evaluasi variabel meliputi pengujian *convergent validity*, perhitungan *Average Variance Extracted* (AVE), serta penilaian *discriminant validity*.

1) Validitas Konvergen

Ukuran validitas konvergen menggambarkan sejauh mana setiap item pernyataan memiliki tingkat kesamaan dalam mengukur indikator suatu variabel. Oleh karena itu, hanya item pernyataan yang memiliki kontribusi signifikan, yaitu yang nilai muatannya melebihi dua kali kesalahan standar, yang dinyatakan layak dalam pengukuran variabel penelitian. Validitas konvergen dinyatakan terpenuhi

apabila nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap variabel melebihi 0,5, serta nilai *loading factor* pada masing-masing item juga lebih besar dari 0,5 (Wibowo, 2024: 80).

2) Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan bertujuan untuk menunjukkan bahwa suatu variabel memiliki perbedaan yang memadai dibandingkan dengan variabel lainnya. Validitas diskriminan dinyatakan terpenuhi apabila nilai korelasi suatu variabel dengan konstruk yang diukurnya lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi variabel tersebut dengan variabel lain. Selain itu, validitas diskriminan yang dapat dipenuhi apabila nilai *cross loading* setiap item pernyataan terhadap variabel yang diukurnya lebih tinggi dibandingkan dengan nilai pemuatan item tersebut terhadap variabel lain (Wibowo, 2024: 82).

b. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk mengevaluasi seberapa konsisten secara internal indikator-indikator tersebut ketika mengukur variabel laten. Dua indikator utama yang umum digunakan dalam pengujian reliabilitas adalah *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Namun demikian, *Composite Reliability* lebih direkomendasikan karena nilai *Cronbach's Alpha* cenderung memberikan estimasi reliabilitas yang lebih rendah, sehingga berpotensi memengaruhi penilaian terhadap reliabilitas konstruk. *Composite Reliability* mengukur sejauh mana indikator-indikator pembentuk suatu konstruk dapat direpresentasikan secara akurat dalam model pengukuran. Suatu variabel

dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Composite Reliability* $\geq 0,7$ (Wibowo, 2024: 75).

c. Model Struktural (Inner Model)

Model struktural (*inner model*) mencakup sejumlah komponen yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan hubungan antar variabel. Model struktural berfungsi untuk menjelaskan arah serta besaran pengaruh antar konstruk laten berdasarkan landasan teori yang digunakan, sehingga menjadi dasar dalam memprediksi hubungan sebab-akibat antar variabel laten (Ghozali & Kusumadewi, 2023: 10). Pada tahap ini, evaluasi dilakukan dengan menerapkan beberapa indikator yang dijadikan sebagai acuan penilaian, yaitu sebagai berikut:

a. *R-Square* (R^2)

Dalam pendekatan PLS, kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen dievaluasi melalui nilai *R-Square* (R^2) pada setiap konstruk laten endogen. Nilai *R-Square* menggambarkan besarnya kontribusi variabel laten eksogen dalam menjelaskan variasi pada variabel laten endogen. Secara umum, sebuah model memiliki daya penjas yang sangat kuat ketika nilai *R-Square*-nya 0,75, daya penjas moderat ketika nilainya 0,50, dan daya prediksi rendah ketika nilainya 0,25 (Wibowo, 2024: 94).

b. *F-Square* (F^2)

Uji *F-Square* (F^2) digunakan untuk menilai besarnya kontribusi masing-masing variabel laten dalam memperkuat model struktural. Nilai F^2 menunjukkan ukuran efek yang dihasilkan oleh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriteria penilaiannya adalah sebagai

berikut: Dalam model struktural, pengaruh kecil diwakili oleh nilai 0,02, pengaruh sedang oleh nilai 0,15, dan pengaruh besar oleh nilai 0,35. (Wibowo, 2024: 94).

c. Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model (*goodness of fit*) digunakan untuk mengevaluasi kualitas model secara keseluruhan, baik dari aspek model pengukuran maupun model struktural, serta memberikan gambaran menyeluruh mengenai kemampuan model dalam memprediksi data secara akurat. Penilaian kelayakan model dapat dilakukan melalui nilai SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) yang mencerminkan tingkat kecocokan antara model dan data. Selain itu, ukuran *Goodness of Fit* (GoF) berada pada rentang nilai 0 hingga 1, dengan kriteria interpretasi sebagai berikut: nilai 0,10 menunjukkan tingkat kelayakan yang rendah, nilai 0,25 mencerminkan kelayakan sedang, dan nilai 0,36 mengindikasikan tingkat kelayakan yang tinggi (Handayani et al., 2023: 39).

d. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Direct effect atau pengaruh langsung digunakan untuk menguji hipotesis yang bertujuan menilai sejauh mana variabel eksogen memberikan pengaruh secara langsung terhadap variabel endogen (Wibowo, 2024: 106). Analisis pengaruh langsung dilakukan berdasarkan beberapa kriteria penilaian sebagaimana diuraikan berikut ini.

a) Uji *Path Coefficients*

Uji *path coefficients* merupakan tahap akhir dalam analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung sekaligus

menguji hipotesis pengaruh langsung antar variabel. Suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai T-Statistik yang dihasilkan lebih besar dari 1,96, dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau nilai $\alpha = 0,05$. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai T-Statistik hasil *bootstrapping* yang diperoleh melalui perangkat lunak SmartPLS dengan nilai T-Tabel. Apabila nilai T-Statistik $>$ T-Tabel (1.96), maka hipotesis dinyatakan signifikan. Sebaliknya, jika nilai T-Statistik $<$ 1,96, maka pengaruh yang diuji dinyatakan tidak signifikan (Wibowo, 2024: 100).

b) Nilai *P-Value*

Selain nilai T-Statistik, *P-Value* juga digunakan sebagai dasar dalam menilai signifikansi suatu pengaruh. Suatu variabel dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan apabila nilai *P-Value* berada di bawah 0,05. Sebaliknya, apabila nilai *P-Value* lebih besar dari 0,05, maka pengaruh variabel tersebut dinyatakan tidak signifikan (Wibowo, 2024: 106).