

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah etos kerja, pelatihan, pengembangan, dan kinerja karyawan pada Laksana Baru Swalayan dengan ruang lingkup pengaruh etos kerja, pelatihan, dan pengembangan terhadap kinerja karyawan Laksana Baru Swalayan.

3.1.1 Sejarah Perusahaan Laksana Baru Swalayan

Pada tanggal 17 Maret 1947 keluarga Bapak H. Imam Subky, membuka toko kecil dengan nama Laksana Sport beralamat di Jl. Diponegoro No. 207 Majenang. Dikategorikan sebagai toko kecil dalam arti segala yang diperdagangkan serba terbatas dan sederhana. Dari tempat usaha maupun jenis barang yang dijual. Dikarenakan keterbatasan modal tetapi dipenuhi dengan semangat berwirausaha yang tinggi sehingga toko ini tetap dapat memenuhi kebutuhan masyarakat sekitar. Dikarenakan latar belakang keluarga dari pendidikan maka laksana sport memfokuskan diri pada pemenuhan kebutuhan pendidikan. Baik formal seperti buku pelajaran, buku tulis, alat – alat sekolah, kantor dan juga pemenuhan kebutuhan pendidikan informal seperti, kitab – kitab kuning, alat – alat pondok pesantren, al-Qur'an dan pada perkembangannya dilengkapi dengan alat – alat olahraga. Modal awal pendirian toko adalah uang pribadi, modal dari orang tua.

Pada bulan Juni 1991, keluarga Bapak H. Imam Subky memperluas usahanya dengan mendirikan toko lagi. Toko yang beralamat di Jl. Diponegoro No. 312 Majenang, resmi dibuka pada tanggal 11 Juni 1991 dan berbeda dengan toko yang pertama. Perbedaan bisa dilihat dari jenis barang yang dijual. Bila toko yang pertama yaitu Laksana Sport hanya memfokuskan bidang pendidikan. Lain halnya dengan toko yang kedua ini menjual berbagai macam jenis barang kebutuhan. Baik kebutuhan sehari-hari maupun kebutuhan primer dan sekunder seperti, pakaian, sepatu, dan lainnya. Toko ini diberi nama Laksana Baru.

Laksana baru Majenang pada awalnya terdiri dari satu lantai. Dengan modal kepercayaan masyarakat sekitar sebagai konsumen maupun supplier. Laksana Baru Majenang atau kemudian lebih dikenal dengan LB dapat mengembangkan diri bersama masyarakat sebagai toko yang dikenal luas dan memenuhi kebutuhan masyarakat secara umum.

Dua tahun kemudian LB menambah luas dengan membuat lantai dua yang dialokasikan bagi produk-produk fashion sehingga menambah kelengkapan dan kenyamanan konsumen. Pada tahap ini Laksana Baru masih menggunakan manajemen yang belum terstruktur organisasinya. Dengan kepercayaan konsumen Laksana Baru dapat memperluas Toko menjadi lebih luas.

Pada Bulan Agustus 2004 Laksana Baru Majenang kembali memperluas gedung dengan menambah satu lantai menjadi gedung berlantai tiga. Dan Memperluas ruang masing – masing tingkat lantai. Di lantai satu berbagai macam kebutuhan pokok tersedia lengkap dari berbagai varian, sedangkan di lantai dua tersedia berbagai

kebutuhan fashion dengan lengkap. Sehingga konsumen bisa mendapatkan berbagai macam kebutuhan hanya di satu tempat.

Demi kenyamanan pengunjung Laksana Baru pada tahun itu juga (2004) LB menambah area parkir yang luas dan nyaman yang terletak di belakang gedung Laksana Baru Majenang. Manajemen lebih profesional, struktur terorganisasi secara jelas dan teratur menambah nilai plus di mata pelanggan dimana pelayanan Laksana Baru mengutamakan kepuasan pengunjungnya.

Laksana Baru Majenang semakin diminati masyarakat majenang dan sekitarnya dengan adanya PUJASERA (Pusat Jajan Serba Ada). Berbagai Macam makanan siap saji tersedia di sini dan terdapat pula arena bermain keluarga. Yang semakin memanjakan Pengunjung Laksana Baru Majenang. Pada Bulan November 2012 Laksana Baru Majenang, kembali memperluas gedung dan memperluas ruang masing – masing lantai dari lantai dasar hingga lantai 3, serta menambah fasilitas eskalator dan lift untuk pengunjung. Fasilitas Eskalator dan lift bertujuan untuk lebih memberikan kenyamanan dan kepuasan kepada pelanggan. Sehingga sampai saat ini Laksana Baru telah diperluas hingga lima kali.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari perusahaan Laksana Baru Swalayan adalah "berkembang bersama". Artinya perusahaan dan karyawan harus berkembang bersama. Tidak hanya perusahaan saja yang berkembang melainkan karyawan dan masyarakat sekitar ikut maju bersama.

Sedangkan misi dari perusahaan Laksana Baru Swalayan adalah “Menjadikan perusahaan sebagai pusat perkembangan ekonomi dan pendidikan masyarakat”.

3.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan Laksana Baru Swalayan adalah sebagai berikut:

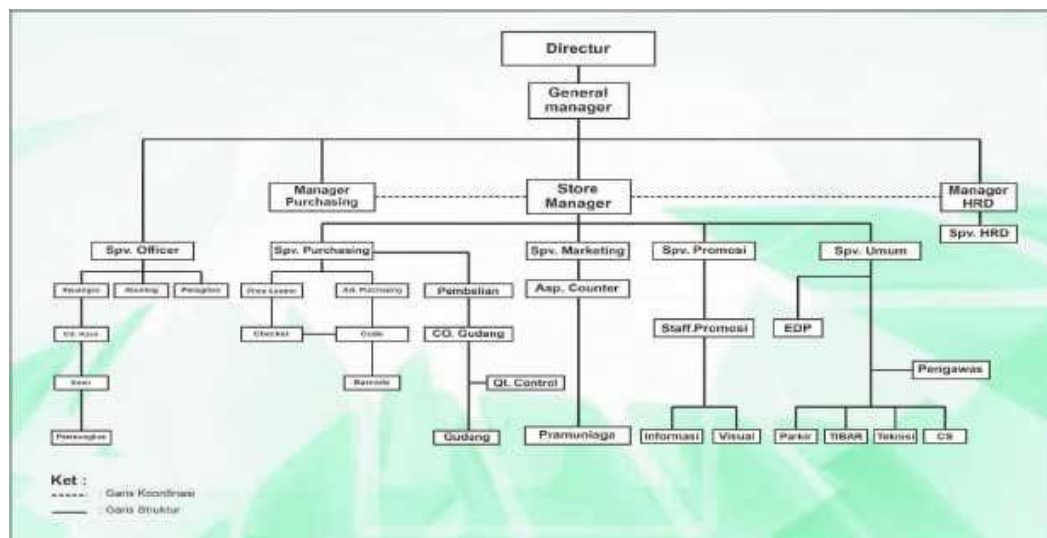
Nama Perusahaan : CV. Laksana Baru Swalayan

Nama Pemilik : H. Imam Subky Najmudin

Alamat Perusahaan : Jl. Diponegoro No. 312 Majenang, Kab. Cilacap

Bidang usaha : Perdagangan

Jumlah karyawan : 90 Karyawan



Sumber: dari data perusahaan Laksana Baru Swalayan

Gambar 3.1
Struktur Organisasi

Keterangan:

1. Direktur utama : H. Imam Subky Najmudin
2. General manager : Firdaus Subky, S. E.
3. Manager HRD : Lukman Hakim
4. Store manager : H. Aminudin
5. Manager Furchasing : Mudrikah
6. Spv HRD : Samsul Bahri
7. Spv Pemasaran : - Carsono, S. E.
- Sefri Cahyo Nugroho, S. Si.
8. Spv Pembelian : Miftahul Anwar, S. H.
9. Spv Promosi : -
10. Spv Umum : Asep Saptono
11. Spv Office : Sekar Tunggal

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kineja karyawan di Laksana Baru Swalayan Majenang adalah menggunakan metode survey. Metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis mauun psikologis.

3.2.1 Variabel Dan Operasionalisasi Variabel

Variabel merupakan unsur yang sangat penting dalam penelitian karena melalui variabel inilah penelitian dapat dikembangkan dan diolah sehingga solusi permasalahan dapat ditemukan. Dalam pengolahan data, diperlukan unsur lain yang berkaitan dengan variabel seperti konsep variabel, indikator, ukuran, dan skala. Untuk memperjelas, berikut dijelaskan mengenai pengertian variabel dan operasionalisasinya.

3.2.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel adalah nilai yang dimiliki oleh individu, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini, variabel bebas terdiri dari etos kerja (X_1), pelatihan (X_2), dan pengembangan (X_3). Sementara itu, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas (independen), Sugiyono (2017: 39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Pada penelitian ini melibatkan empat variabel yang akan diteliti yaitu variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y . Adapun definisi masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Etos Kerja sebagai variabel independen (X_1)

Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu organisasi atau komunitas yang mencakup motivasi pendorong, karakteristik utama, semangat dasar, pola pikir,

kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap, aspirasi, keyakinan, prinsip, serta standar (Jansen dalam Indah Dwi Rahayu, 2017: 5).

2. Pelatihan sebagai variabel independen (X_2)

Pelatihan merupakan suatu upaya yang dilakukan secara sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap melalui proses pembelajaran dengan tujuan meningkatkan efektivitas kinerja dalam berbagai kegiatan (Roger dan Caple dalam (Priansa, 2018).

3. Pengembangan karir sebagai variabel independen (X_3)

Pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan karyawan untuk mendukung perencanaan karir di masa depan sehingga karyawan dapat mengembangkan potensi secara maksimal sehingga diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017).

4. Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan” (Mangkunegara, 2017).

3.2.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel dilakukan untuk menguraikan variabel penelitian ke dalam bentuk dimensi dan indikator. Selain itu, tujuan operasionalisasi adalah untuk mempermudah pemahaman serta menghindari perbedaan penafsiran dalam penelitian ini. Penelitian ini mencakup tiga variabel utama yang diteliti yaitu etos kerja (X_1),

pelatihan (X_2), dan pengembangan (X_3) sebagai variabel independen atau variabel bebas, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Etos Kerja (X_1) “perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, yang mencakup dorongan motivasi, karakteristik utama, semangat dasar, pola pikir, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap, aspirasi, keyakinan, prinsip, serta standar”. Jansen dalam Indah Dwi Rahayu (2017:5)	1. Keahlian Interersonal	a.Bekerja dengan menjalin kerja sama	a.Mampu menjalin hubungan kerja sama dengan pegawai lainnya	Ordinal
		b.Bekerja penuh semangat	b.Memiliki kemauan yang keras dalam menyelesaikan segala tugas yang diberikan	Ordinal
	2.Inisiatif	a. Bekerja tekun penuh keunggulan	a.Menekuni pekerjaan dengan sungguh-sungguh	Ordinal
		b. Bekerja penuh tanggung jawab	b.Dapat dipercaya dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan	Ordinal
	3.Dapat Diandalkan	a.Bekerja dengan cerdas	a.Mampu mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Pelatihan (X₂) “merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan atau keterampilan atau sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan”. Roger dan Caple dalam Priansa (2019:23)	1. Instruktur	b.Bekerja serius penuh kecintaan	instruksi pimpinan b.Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Ordinal
		a.Kualifikasi atau kompetensi yang memadai memotivasi peserta	a.Tingkat ketetapan kemampuan yang memadai	Ordinal
		b.Memotivasi peserta	b.Tingkat Kemampuan memotivasi peserta	Ordinal
	2.Peserta Pelatihan	c.Kebutuhan umpan balik	c.Tingkat kemampuan umpan balik	Ordinal
		a.Semangat mengikuti pelatihan	a.Tingkat semangat peserta	Ordinal
		b.Keinginan untuk memahami	b.Tingkat keinginan peserta untuk memahami	Ordinal
	3.Metode Pelatihan	a.Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan	a.Tingkat kesesuaian dengan jenis pelatihan	Ordinal
		b.Kesesuaian metode dengan materi	b.Tingkat kesesuaian materi	Ordinal
	4.Materi Pelatihan	a.Ketetapan materi dengan tujuan	a.Tingkat ketetapan materi	Ordinal
		b.Kesesuaian materi	b.Tingkat kesesuaian materi	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	5.Tujuan Pelatihan	a.Meningkatkan keterampilan	a.Tingkat meningkatkan keterampilan	Ordinal
Pengembangan (X₃)	1.Mutasi	a.Promosi	a.Ketepatan dalam melakukan promosi pegawai	Ordinal
“merupakan seluruh aktivitas yang dilakukan oleh karyawan untuk mendukung pencapaian karir di masa depan perusahaan sehingga karyawan dapat mengembangkan potensi dirinya secara optimal. Dengan tanggung jawab yang diberikan, karyawan diharapkan terdorong untuk memaksimalkan kinerjanya.” Mangkunegara dalam (Rahmawati, 2020)		b.Rotasi	b.Ketepatan dalam melakukan rotasi pegawai	Ordinal
		c.Demosi	c.Ketepatan dalam melakukan demosi pegawai	Ordinal
	2.Seleksi	a.Surat lamaran	a.Seleksi surat lamaran	Ordinal
		b.Psikotes	b.Tingkat kualitas psikotes	Ordinal
		c.Wawancara seleksi	c.Tingkat ketepatan seleksi wawancara	Ordinal
		d.Tes kesehatan	d.Kualitas kesehatan yang telah ditetapkan	Ordinal
		e.Keputusan penerimaan	e.Kualitas penerimaan pegawai	Ordinal
	3.Penempatan	a.Pengetahuan kerja	a.Tingkat pengetahuan kerja yang ditetapkan	Ordinal
		b.Keterampilan kerja	b.Tingkat keterampilan kerja pegawai	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kinerja Karyawan (Y) “adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67)	4.Pendidikan	c.Pengalaman kerja	yang ditetapkan c.Lama pengalaman kerja pegawai yang ditetapkan	Ordinal
		a.Pendidikan yang disyaratkan	a.Tingkat pendidikan yang ditetapkan	Ordinal
		b.Pendidikan alternatif	b.Tingkat pendidikan alternatif yang ditetapkan	Ordinal
	1.Kualitas Kerja	a.Kerapihan	a.Tingkat kerapihan individu	Ordinal
		b.Ketelitian	b.Tingkat ketelitian dalam bekerja	Ordinal
		c.Kesesuaian	c.Tingkat kesesuaian pekerjaan dan potensi	Ordinal
	2.Kuantitas kerja	a.Kecepatan	a.Tingkat kecepatan dalam bekerja	Ordinal
		b.Kemampuan	b.Tingkat kemampuan dalam bekerja	Ordinal
	3.Tanggung jawab	a.Hasil kerja	a.Tingkat hasil kerja yang sesuai dengan pekerjaan	Ordinal
		b.Mengambil keputusan	b.Tingkat pengambilan keputusan dalam bekerja	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	4.Kerja sama	a.Jalanan kerja	a.Tingkat kerja sama tim	Ordinal
		b.Kekompakan	b.Tingkat kekompakan dalam melaksanakan tugas	Ordinal
	5.Inisiatif	a.Mewujudkan kreatifitas	a.Tingkat kreatifitas dalam melaksanakan tugas	Ordinal
		b.Berfikir positif	b.Tingkat berfikir positif terhadap yang lain	Ordinal

3.2.2 Populasi dan Sampel

Penelitian memerlukan objek atau subjek yang akan diteliti agar permasalahan dapat dipecahkan. Dalam penelitian ini, populasi menjadi objek utama yang diteliti. Dengan menetapkan populasi, peneliti dapat melakukan pengolahan data dan untuk mempermudah proses tersebut maka peneliti akan mengambil sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang disebut sampel. Sampel diperoleh melalui teknik sampling tertentu dan merupakan bagian dari populasi yang mewakili keseluruhan. Oleh karena itu, hasil penelitian yang diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan terhadap populasi. Penambilan sampel dilakukan apabila jumlah populasi terlalu besar dan peneliti memiliki keterbatasan untuk menjangkau seluruh populasi.

3.2.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan di Perusahaan Laksana Baru yang berjumlah 90 karyawan.

3.2.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017:81). Sampel diambil melalui prosedur tertentu yang jelas dan lengkap sehingga mampu mewakili suatu populasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 90 karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel maka peneliti menggunakan rumus Slovin, dengan keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Toleransi Ketidaktelitian (dalam persen)

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

$$n = \frac{90}{1+90(0,05)^2}$$

$$n = \frac{90}{1,225}$$

$$n = 73$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*) dengan jumlah sampel sebanyak 73 orang

karyawan. Setiap anggota populasi memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel.

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan objek penelitian. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Data Primer

Pengumpulan data dilakukan melalui survei lapangan ke lokasi penelitian guna memperoleh data yang akurat. Adapun data yang diperoleh melalui metode ini meliputi:

a. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung antara peneliti dengan pihak yang berwenang berkaitan dengan penelitian. Metode ini dilakukan melalui tanya jawab yang diharapkan dapat memperoleh data yang lebih rinci.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah Teknik pengumpulan data dengan menyusun daftar pertanyaan yang kemudian disebarkan secara langsung kepada responden.

c. Studi Dokumentasi

Data diperoleh dari dokumen atau arsip yang dimiliki oleh Laksana Baru Swalayan Majenang.

2. Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang relevan. Data sekunder digunakan sebagai sarana penunjang dan membantu menguatkan data primer.

3.2.3.1 Skala Pengukuran

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat responden terhadap suatu fenomena sosial. Dalam penggunaannya, variabel yang akan diteliti diuraikan ke dalam indikator-indikator yang kemudian menjadi dasar penyusunan item-item instrumen berupa pertanyaan. Setiap jawaban dalam skala likert memiliki tingkatan penilaian, mulai dari sangat positif hingga sangat negatif. Adapun alternatif jawaban disusun dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban sebagai berikut.

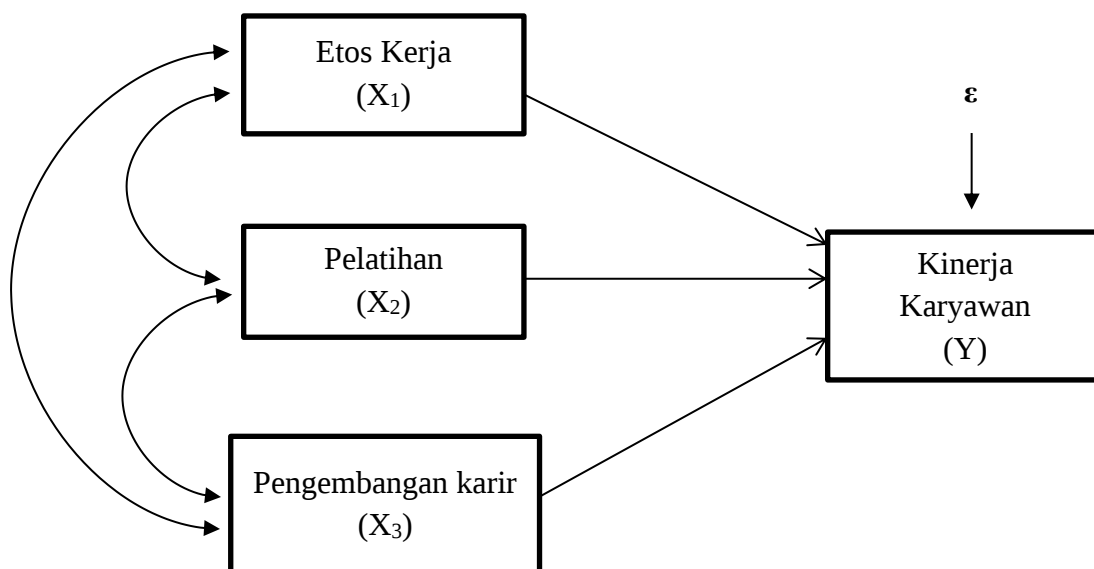
Tabel 3.2
Pemberian Bobot Skala Likert

Jawaban	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiono (2017:93)

3.2.4 Model Penelitian

Untuk memperoleh gambaran umum mengenai pengaruh etos kerja, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, disajikan paradigma penelitian yang disusun berdasarkan kerangka pemikiran sebagai berikut.



Gambar 3.2
Model Penelitian

Keterangan:

X_1 = Etos Kerja

X_2 = Pelatihan

X_3 = Pengembangan Karir

Y = Kinerja karyawan

ϵ = Variabel lain yang memengaruhi

3.2.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode statistik untuk mengetahui pengaruh etos kerja, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Setelah data yang dibutuhkan terkumpul, data tersebut kemudian diolah, dianalisis dan diinterpretasikan.

3.2.5.1 Uji Instrumen

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarkan.

1. Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini instrument yang digunakan adalah kuesioner.

Untuk menguji validitas, dilakukan korelasi antara skor dari setiap butir pertanyaan dengan skor total seluruh item. Apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid, sedangkan jika koefisien korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Skor ordinal dari setiap item yang diuji kemudian dikorelasikan dengan skala ordinal total.

Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut.

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan memiliki korelasi yang signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid.

- b. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak memiliki korelasi yang signifikan terhadap skor total dan dinyatakan tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan, uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS *for Window* Versi 25.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi suatu alat ukur dalam menghasilkan jawaban yang sama secara berulang. Reliabilitas berkaitan dengan ketepatan instrumen dalam mengukur serta kestabilan hasil pengukuran. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dari suatu kuesioner dapat dipercaya (Silahi 2018). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan Teknik *Alpha Cronbach* dengan nilai batas sebesar 0,06 yang menunjukkan bahwa instrument dapat digunakan sebagai pengumpul data yang andal yaitu mampu memberikan hasil yang relative konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Kriteria pengujian reliabilitas yaitu:

- a. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka instrument dinyatakan reliabel.
- b. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka instrument dinyatakan tidak reliabel.

Untuk mempermudah proses perhitungan, uji reliabilitas juga dilakukan dengan bantuan program SPSS *for Window* Versi 25.

3.2.5.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan tentang karakteristik serta variabel dalam penelitian. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif diterapkan pada variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) yang

kemudian diklasifikasikan berdasarkan jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, disusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian, apakah termasuk kedalam kategori: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

$$\sum P \frac{\sum \text{Jawaban kuesioner}}{\sum \text{pertanyaan} \times \sum \text{responden}} = \text{skor rata - rata}$$

Setelah diperoleh nilai rata-rata, hasil tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata tersebut, yang kemudian akan diklasifikasikan ke dalam rentang skor sebagai berikut:

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah nilai}}$$

3.2.5.3 Metode *Successive Interval* (MSI)

Analisis Metode Successive Interval (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Adapun langkah-langkah dalam metode ini adalah sebagai berikut.

- a. Menentukan frekuensi (F) responden, yaitu jumlah responden yang memberikan jawaban pada setiap kategori.
- b. Membagi setiap bilangan pada frekuensi (F) dengan n jumlah sampel (n), sehingga diperoleh $I = F/n$
- c. Menjumlahkan (proporsi) secara berurutan untuk setiap kategori, sehingga diperoleh proporsi kumulatif ($P_{ki} = O_p(i-1) + P_i$)

- d. Proporsi kumulatif (P_k) diasumsikan mengikuti distribusi normal baku, sehingga nilai Z untuk setiap kategori dapat ditentukan.
- e. Menghitung nilai skala (*Scala Value* atau SV)
- f. SV (*Scala Value*) yang nilainya kecil (biasanya bernilai negative terbesar) diubah menjadi sama dengan satu ($=1$)

$$\text{Transformed } SV \longrightarrow Y = SV + |SV_{\min}|$$

3.2.5.4 Analisis Jalur (*Path analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2017).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur dipilih karena bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variable yang bersifat sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/*reciprocal*). Dalam model hubungan tersebut terdapat variabel independen yang disebut variabel Eksogen, dan variable dependen yang disebut variable Endogen. Melalui analisis ini akan dapat diketahui jalur yang paling tepat dan efektif dari variabel independen menuju variable dependen (Sugiyono, 2017).

Dalam Penelitian ini, peneliti bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh etos kerja, pelatihan, dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

1) Asumsi-Asumsi Analisis Jalur

Untuk efektifitas penggunaan analisis jalur diperlukan beberapa asumsi (Sugiyono, 2018:71), yaitu sebagai berikut.

- b. Hubungan antar variable dalam model adalah linear dan adatif;
- c. Seluruh *Error (residual)* diasumikan tidak berkorelasi dengan yang lainnya;
- d. Variabel diasumsikan dapat diukur secara langsung;
- e. Model hanya berbentuk *rekrusisve* atau searah;
- f. Variable-variabel diukur oleh skala interval.

2) Teknik Pengujian Analisis Jalur

Penjabaran mengenai analisis jalur (Sugiyono, 2017) yaitu sebagai berikut.

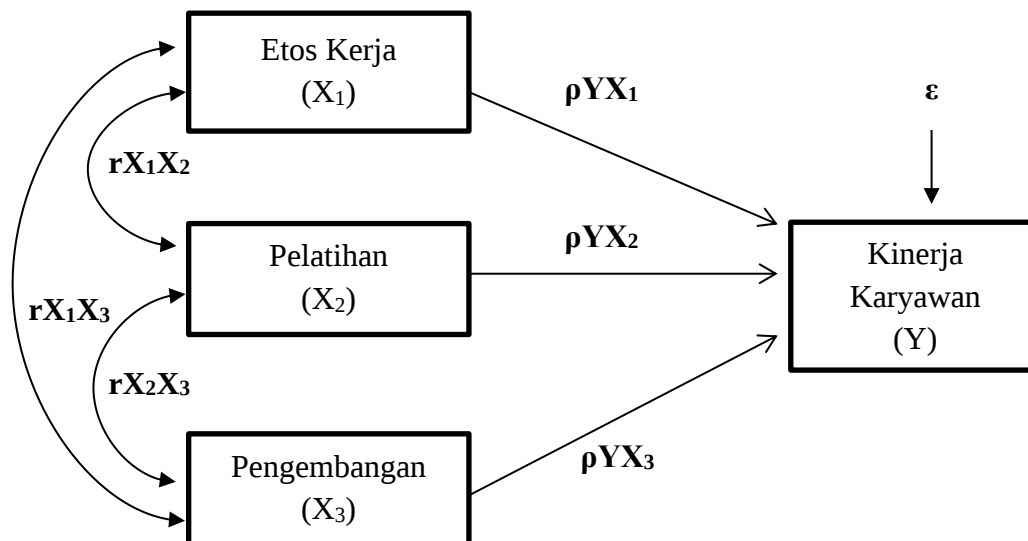
a. Konsep dasar dan model penelitian

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan akibat antara 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 (Juanim, 2014: 17). Model path analysis dalam penelitian ini adalah model ko-linier.

b. *Path diagram* (diagram jalur), koefesien jalur dan pengaruh langsung tidak langsung

Diagram jalur merupakan alat yang digunakan untuk menggambarkan secara sistematis hubungan kausalitas baik variabel independen, intervening, dan dependen. Model diagram jalur disusun berdasarkan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan meliputi etos kerja (X_1), pelatihan (X_2), pengembangan (X_3), dan kinerja karyawan (Y).

Model analisis dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 3.3
Diagram Jalur

Keterangan:

X₁ : Etos Kerja

X₂ : Pelatihan

X₃ : Pengembangan

Y : Kinerja Karyawan

ε (epsilon) : Faktor Pengaruh lain yang tidak diteliti

ρ (rho) : Koefisien masing-masing variabel

ρ_{YX_1} : Koefisien jalur etos kerja terhadap kinerja karyawan

ρ_{YX_2} : Koefisien jalur pelatihan terhadap kinerja karyawan

ρ_{YX_3} : Koefisien jalur pengembangan terhadap kinerja karyawan

$r_{X_1X_2X_3}$: Koefisien Korelasi X₁ ke X₂ ke X₃

Berdasarkan diagram jalur kita dapat melihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen tanpa melalui variabel lain yang disebut variabel intervening. Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 3.4
Pengaruh Antar Variabel Secara Langsung/Tidak Langsung

No.	Nama Variabel	Formula
(1)	(2)	(3)
1.	Etos Kerja	
	a. Pengaruh langsung X_1 terhadap Y	$(p_{YX_1})^2$
	c. Pengaruh tidak langsung X_1 melalui X_2	$(p_{YX_1}) (r_{X_1X_2}) (p_{YX_2})$
	d. Pengaruh tidak langsung X_1 melalui X_3	$(p_{YX_1}) (r_{X_1X_3}) (p_{YX_3})$
	Pengaruh X_1 total terhadap Y	$a+b+c=..... (1)$
2.	Pelatihan	
	e. Pengaruh langsung X_2 terhadap Y	$(p_{YX_2})^2$
	f. Pengaruh tidak langsung X_2 melalui X_1	$(p_{YX_2}) (r_{X_1X_2}) (p_{YX_1})$
	g. Pengaruh tidak langsung X_2 melalui X_3	$(p_{YX_2}) (r_{X_2X_3}) (p_{YX_3})$
	Pengaruh X_2 total terhadap Y	$d+e+f=..... (2)$
3.	Pengembangan Karir	
	h. Pengaruh langsung X_3 terhadap Y	$(p_{YX_3})^2$
	i. Pengaruh tidak langsung X_3 melalui X_1	$(p_{YX_3}) (r_{X_1X_3}) (p_{YX_1})$
	j. Pengaruh tidak langsung X_3 melalui X_2	$(p_{YX_3}) (r_{X_2X_3}) (p_{YX_2})$
	Pengaruh X_3 total terhadap Y	$g+h+i=..... (3)$
4.	Total Pengaruh X_1, X_2, dan X_3 Terhadap Y	$(1) + (2) + (3) = kd$
	Pengaruh Lainnya yang tidak diteliti	$1-kd=knd$

Untuk mempermudah penghitungan dalam penelitian ini digunakan program spss for windows versi 25.

3.2.5.5 UJI HIPOTESIS

Penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai pedoman dalam pengujian hubungan antar variabel. Hipotesis penelitian difokuskan pada pengaruh Etos Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

Hipotesis simultan ini menguji pengaruh gabungan variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, hipotesisnya adalah sebagai berikut.

Etos Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis ini akan diuji menggunakan uji F untuk mengetahui apakah ketiga variabel independen secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap Kinerja Karyawan.