

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut Irawan (2007:101) mengatakan bahwa “Metode survei adalah metode penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data”. Penelitian survei dapat digunakan dengan maksud untuk : 1) penjajagan (eksploratif); 2) deskriptif (gambaran); 3) penjelasan (eksplanatory atau confirmatory), yakni menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis; 4) evaluasi; 5) prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang; 6) penelitian operasional dan 7) pengembangan indikator-indikator sosial.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini menggunakan metode survey. Metode survey yang dilakukan bertujuan untuk mengungkapkan hubungan kausal antara variabel kepemimpinan lintas budaya ekspatriat (X), kepuasan kerja (Y), dan kinerja (Z).

3.2 Metode Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini, maka pendekatan ilmu yang digunakan sebagai acuan dasar pengembangan teori dan pemecahan masalah adalah perilaku organisasi. Berdasarkan tingkat penjelasan dan bidang penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif*. Wiratna (2015:74) mengemukakan bahwa, “Penelitian *deskriptif* adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih yang sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain”. Melalui jenis penelitian *deskriptif* maka dapat diperoleh gambaran mengenai pandangan responden terhadap kepemimpinan lintas budaya ekspatriat korea selatan terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian *verifikatif* adalah untuk menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan. Toto dan

Nanang (2012:53) mengemukakan bahwa, “Penelitian *verifikatif* (pembuktian) yaitu penelitian yang dilakukan dengan tujuan menguji kebenaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya”. Dalam hal ini penelitian *verifikatif* bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan lintas budaya ekspatriat korea selatan terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan.

Mengingat penelitian ini bersifat *deskriptif* dan *verifikatif* yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Toto dan Nanang (2012:56) mengemukakan bahwa, “Penelitian survei yaitu penelitian yang dilakukan dengan maksud mengetahui sesuatu secara keseluruhan dari wilayah atau objek penelitian”. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut berlaku umum (*general*) untuk seluruh wilayah yang menjadi sasaran. Sedangkan Wiratna (2015:71) mengemukakan bahwa:

Penelitian survey yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden. Dalam penelitian survey digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penggalan data dapat melalui kuesioner dan wawancara.

Penelitian yang digunakan dalam metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ke tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang diteliti.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, maka dilakukan penjabaran sejumlah variabel dan sub variabel lengkap dengan konsep, dimensi, indikator, dan skalanya, dimana terdapat tiga variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu: a) kepemimpinan lintas budaya ekspatriat korea selatan, b) kepuasan kerja, dan c) kinerja. Penelitian ini terdiri dari 2 jenis variabel yakni variabel dependent yang terdiri dari kepuasan kerja dan kinerja sedangkan variabel independent terdiri dari kepemimpinan lintas budaya ekspatriat korea selatan.

Definisi operasional dan operasionalisasi ketiga variabel tersebut disajikan pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

1.1 kepemimpinan lintas budaya ekspatriat korea selatan

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
kepemimpinan lintas budaya ekspatriat korea selatan	Karakter Dasar Manusia	<ul style="list-style-type: none"> Percaya bahwa manusia memiliki dua karakter yaitu baik dan buruk 	<ul style="list-style-type: none"> Manajer dari Korea Selatan meyakini dua macam karakter yaitu baik dan buruk di dalam diri manusia 	Likert	1
	Fokus Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> Tanggung Jawab Bersama Kolektif / berkelompok 	<ul style="list-style-type: none"> Karakter manajer Korea Selatan yang fokus pada tanggungjawab kolektif 	Likert	2
	Hubungan dengan Lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> Hidup selaras dengan alam 	<ul style="list-style-type: none"> Karakter manajer Korea Selatan dalam hubungannya dengan lingkungan yang harmonis 	Likert	3
	Aktivitas	<ul style="list-style-type: none"> Mempertimbangkan setiap aspek dalam mengambil keputusan 	<ul style="list-style-type: none"> Karakter manajer Korea Selatan dalam mempertimbangkan setiap aspek ketika mengambil keputusan 	Likert	4
	Waktu	<ul style="list-style-type: none"> Sangat menghargai waktu Memegang erat tradisi dan sejarah 	<ul style="list-style-type: none"> Karakter manajer Korea Selatan yang sangat memperhatikan masa lalu serta menghargai setiap waktu yang dimiliki. Karakter manajer Korea Selatan yang memikirkan masa depan dan tidak terpaku pada masalah 	Likert	5,6
	Ruang	<ul style="list-style-type: none"> Lebih memilih ruang untuk pribadi 	<ul style="list-style-type: none"> Karakter manajer Korea Selatan lebih memilih privasi 	Likert	7

Choi Jung Hyun, 2018

PENGARUH KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA EKSPATRIAT KOREA SELATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

			namun menyesuaikan dengan kondisi yang ada.		
--	--	--	---	--	--

Sumber : Kluckhohn&Strodtbeck (2013)

1.2 Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<p>“Kepuasan Kerja adalah Kepuasan Kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan berbagai hal yang dianggap penting. Fred Luthans (2011:243)</p>	Kompensasi	Gaji yang diterima tepat waktu sesuai dengan apa yang dilakukan	<ul style="list-style-type: none"> Merasa puas dengan gaji yang diterima Ketepatan waktu pembayaran gaji 	Likert	13, 14,15
	Kondisi kerja	Fasilitas dan sarana prasarana yang ada pada perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> Peralatan yang digunakan lengkap Fasilitas yang diberikan baik Kondisi lingkungan baik 	Likert	16,17
	Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan	Kebijakan dan sistem administrasi yang berlaku berpihak pada kepuasan pegawai	<ul style="list-style-type: none"> Memenuhi peraturan yang ada di perusahaan Sistem administrasi mendukung aktivitas kerja Penilaian kinerja dilakukan secara objektif 	Likert	18,19, 20
	Kesempatan untuk berkembang	Terbukanya jenjang karir dan kesempatan dalam menunjukkan kemampuan diri	<ul style="list-style-type: none"> Mendapat kesempatan untuk ke jenjang karir lebih tinggi Mendapat kesempatan untuk menajukan keahlian 	Likert	21,22, 23

Sumber : Luthan (2011:141)

Choi Jung Hyun, 2018

PENGARUH KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA EKSPATRIAT KOREA SELATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.3 Variabel Kinerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<p>“Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (<i>output</i>) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2009:9)</p>	<i>Quantity of output</i> (kuantitas hasil)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kuantitas hasil yang dihasilkan 	<ul style="list-style-type: none"> Pekerjaan yang diselesaikan sesuai target minimum yang ditentukan pabrik Pekerjaan yang diselesaikan sesuai target maksimum yang ditentukan pabrik Beban kerja yang dialami sesuai dengan kemampuan 	Likert	27,28, 29
	<i>Quality of output</i> (kualitas hasil)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kualitas hasil yang dihasilkan 	<ul style="list-style-type: none"> Pekerjaan dilakukan dengan teliti Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar yang diterapkan pabrik Tingkat kesesuaian hasil kerja 	Likert	30,31, 32
	<i>Timeliness of output</i> (waktu yang dihasilkan)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat waktu saat bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan tepat waktu Tingkat Efisiensi waktu untuk mengerjakan aktivitas lain 	Likert	33,34
	<i>Presence at work</i> (kehadiran kerja)	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kehadiran bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> Datang ke tempat bekerja tepat waktu Tidak masuk kerja tanpa izin 	Likert	35,36

Choi Jung Hyun, 2018

PENGARUH KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA EKSPATRIAT KOREA SELATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	<i>Cooperativeness</i> (kerjasama)	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kerjasama dengan rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan • Selalu membantu rekan kerja ketika rekan kerja membutuhkan bantuan • Menggantikan rekan kerja ketika tidak bisa masuk kerja • Rekan kerja menggantikan anda bekerja ketika tidak bisa masuk kerja 	Likert	37,38
--	---------------------------------------	--	---	--------	-------

Sumber : Mathis & Jakshon (2006: 381)

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data merupakan informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Oleh karena itu harus diproses terlebih dahulu untuk memperoleh informasi yang diperlukan bagi suatu penelitian. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data tentang karakteristik umum perusahaan tekstil PT Bintang Family Indonesia, beserta data masing-masing variabel yang dikaji. Sedangkan sumber data yang digunakan ada dua, yaitu data primer dan data sekunder.

Menurut Wiratna (2015:89) “Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber”. Sedangkan data sekunder menurut Wiratna (2015:89) adalah “Data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku buku sebagai teori, dan lain sebagainya”

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu literature, artikel, majalah, jurnal, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian.

Adapun data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari perusahaan yang diteliti yang merupakan sumber pengolahnya.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

Rachmat Trijono (2015:30) mengemukakan bahwa, “Populasi adalah keseluruhan unit yang menjadi objek kegiatan statistic baik yang berupa instansi pemerintah, lembaga, organisasi, orang, benda maupun objek lainnya”. Populasi bisa berupa subjek maupun objek penelitian, jadi populasi bukan hanya orang saja, tetapi juga benda-benda alam. Populasi memiliki dua status, yaitu 1) sebagai objek penelitian, jika populasi bukan sebagai sumber informasi, tetapi sebagai substansi yang diteliti; serta 2) sebagai subjek penelitian, jika berfungsi sebagai sumber informasi. Berdasarkan pengertian di atas, populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap yang bekerja di PT Bintang Family Indonesia sebanyak 77 orang (Data Internal Perusahaan, 2018).

3.5.2 Sampel

Untuk mengambil sampel dari populasi sampel yang representatif dan mewakili maka diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel. Rachmat Trijono (2015:31) mengemukakan bahwa, “Sampel adalah sebagian unit populasi yang menjadi objek penelitian untuk memperkirakan karakteristik suatu populasi”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling*.

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur sampel, digunakan rumus Slovin yang dikemukakan Sangadji dan Sopiah (2010:189). Dalam pengambilan sampel ini digunakan taraf kesalahan sebesar 5%. Adapun rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Choi Jung Hyun, 2018

PENGARUH KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA EKSPATRIAT KOREA SELATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dimana:

N = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan sampel yang tidak dapat ditolerir

Adapun perhitungan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$N = 91 \quad e = 0,05$$

Maka:

$$N = \frac{77}{1 + (77 \cdot (0,05)^2)}$$

$$n = \frac{77}{1,23} = 62,6 \approx 63$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 63 orang.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa data yang diperlukan dalam penelitian dapat diperoleh. Kaitannya dalam hal tersebut, serta dengan melihat konsep analitis dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dapat melalui kombinasi secara langsung atau tidak. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik penelitian sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Abuzar dkk (2015:105), “Observasi adalah suatu cara pengamatan yang sistematis dan selektif terhadap suatu interaksi atau fenomena yang sedang terjadi”. Pada penelitian ini, teknik observasi yang dilakukan adalah teknik observasi partisipatif dimana pengamat terlibat langsung pada kegiatan. Melalui kegiatan observasi ini pula penulis melakukan studi pendahuluan dimana diantaranya melihat, mengenal, dan mengidentifikasi masalah yang

diteliti khususnya mengenai kepemimpinan lintas budaya ekspatriat korea selatan terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Family Indonesia.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut Syamsir Torang (2012:27), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data melalui pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab”. Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel X (kepemimpinan lintas budaya ekspatriat), variabel Y (kepuasan kerja) dan variabel Z (kinerja karyawan). Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling tepat. Kuesioner yang disebar oleh peneliti secara langsung kepada karyawan PT. Bintang Family Indonesia.

Langkah-langkah penyusunan kuesioner dilakukan sebagai berikut:

- a. Menyusun kisi-kisi atau daftar pertanyaan
- b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.
- c. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden diberi nilai dengan skala ordinal.

3. Studi Literatur

Dengan teknik ini penulis berusaha untuk mencari informasi serta data baik berupa teori-teori, pengertian-pengertian dan uraian-uraian dengan cara mempelajari buku-buku, jurnal, artikel, situs website dan majalah sebagai landasan teoritis khususnya mengenai masalah dan variabel yang diteliti yang terdiri dari kepemimpinan lintas budaya ekspatriat korea selatan terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan.

4. Wawancara

Choi Jung Hyun, 2018

PENGARUH KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA EKSPATRIAT KOREA SELATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Menurut Rachmat Trijono (2015:107), “Wawancara merupakan metode umum untuk mengumpulkan informasi dari orang.”, dilihat dari tingkat fleksibilitas untuk menyampaikan pertanyaan, wawancara diklasifikasikan menjadi dua, yaitu:

- a. Wawancara terstruktur, digunakan sebagai teknik pengumpulan data bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.
- b. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap dengan pengumpul datanya.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara secara langsung kepada karyawan PT. Bintang Family Indonesia.

3.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan gambaran dari variabel yang diteliti serta berfungsi sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Kebenaran suatu data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu software komputer program SPSS (*Statistical Product for Service Solutions*) 21.0 for window.

3.7.1 Hasil Pengujian Validitas

Penelitian mengenai komunikasi internal, pengembangan karir, penghargaan intrinsik terhadap keterikatan karyawan dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel Kepemimpinan Lintas Budaya Ekspatriat Korea Selatan (X) ada pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja (Y) serta memiliki implikasi terhadap Kinerja (Z) dengan menafsirkan data yang terkumpul dari responden melalui kuesioner.

Choi Jung Hyun, 2018

PENGARUH KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA EKSPATRIAT KOREA SELATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sumadi Suryabrata (2011:60) mengemukakan bahwa, “Validitas instrumen merupakan sejauh mana instrumen itu merekam atau mengukur apa yang dimaksudkan untuk direkam atau diukur”. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Menurut Maholtra (2009:282), “*The validation of scale may be defined as the extent to which differences in observed scale score reflect true differences among on the characteristic being measured*”. Pengertian tersebut bermakna bahwa, suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukuran sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya tes tersebut. Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden. Adapun rumus yang dapat digunakan menurut Sugiyono (2012:241) adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xiyi) - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n \sum xi^2 - (\sum xi)^2\} \{n \sum yi^2 - (\sum yi)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh subjek seluruh item
- y = Skor total
- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$).
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$).

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen kepemimpinan lintas budaya ekspatriat korea selatan sebagai variabel X, kepuasan kerja sebagai variabel Y dan kinerja sebagai variabel Z. Jumlah pertanyaan untuk variabel X adalah 7 item, jumlah pertanyaan variabel Y adalah 14 item, dan jumlah pertanyaan variabel Z adalah 14 item.

Berikut rekapitulasi hasil perhitungan dari variabel kepemimpinan lintas budaya ekspatriat korea selatan:

Tabel 3.2 Hasil Pengujian Validitas Kepemimpinan Lintas Budaya Ekspatriat Korea Selatan (X)

No. Item	Pernyataan	Nilai Hitung (r_{hitung})	Nilai Tabel (r_{table})	Keterangan
1	Manajer dari Korea Selatan meyakini dua macam karakter yaitu baik dan buruk di dalam diri manusia	0,626	0,306	Valid
2	Karakter manajer Korea Selatan yang fokus pada tanggungjawab kolektif	0,817	0,306	Valid
3	Karakter manajer Korea Selatan dalam hubungannya dengan lingkungan yang harmonis	0,844	0,306	Valid
4	Karakter manajer Korea Selatan dalam mempertimbangkan setiap aspek ketika mengambil keputusan	0,618	0,306	Valid
5	Karakter manajer Korea Selatan yang sangat memperhatikan masa lalu serta menghargai setiap waktu yang dimiliki.	0,456	0,306	Valid
6	Karakter manajer Korea Selatan yang memikirkan masa depan dan tidak terpaku pada masalah	0,480	0,306	Valid
7	Karakter manajer Korea Selatan lebih memilih privasi namun menyesuaikan dengan kondisi yang	0,757	0,306	Valid

No. Item	Pernyataan	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Keterangan
	ada.			

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018 (Menggunakan SPSS 21.0 *for windows*)

Berikut rekapitulasi hasil perhitungan dari variabel kepuasan kerja:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No. Item	Pernyataan	Nilai Hitung (<i>r</i> hitung)	Nilai Tabel (<i>r</i> table)	Keterangan
1	Kesesuaian pekerjaan yang diberikan dengan keahlian, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki	0,577	0,306	Valid
2	Pekerjaan yang dilakukan menyenangkan	0,656	0,306	Valid
3	Pekerjaan yang dilakukan menantang	0,542	0,306	Valid
4	Gaji yang diterima setiap bulannya sesuai	0,649	0,306	Valid
5	Bonus yang diterima sesuai ketika bekerja lembur	0,651	0,306	Valid
6	Promosi yang diberikan adil sesuai dengan aturan	0,612	0,306	Valid
7	Promosi yang diberikan adil sesuai kemampuan	0,533	0,306	Valid
8	Semua pekerja berhak mendapatkan kesempatan untuk promosi	0,771	0,306	Valid
9	Atasan memberikan perhatian saat bekerja	0,453	0,306	Valid
10	Atasan memberikan arahan saat bekerja	0,322	0,306	Valid
11	Atasan memberikan pujian saat bekerja	0,461	0,306	Valid
12	Hubungan antara rekan kerja harmonis	0,538	0,306	Valid
13	Rekan kerja membantu pekerjaan yang dilakukan ketika mengalami kesulitan	0,533	0,306	Valid
14	Rekan kerja menggantikan bekerja ketika anda tidak bisa masuk kerja	0,538	0,306	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018 (Menggunakan SPSS 21.0 *for windows*)

Berikut rekapitulasi hasil perhitungan dari variabel kinerja:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Z)

No. Item	Pernyataan	Nilai Hitung (<i>r</i> hitung)	Nilai Tabel (<i>r</i> table)	Keterangan
1	Pekerjaan yang diselesaikan sesuai target minimum yang ditentukan pabrik	0,591	0,306	Valid
2	Pekerjaan yang diselesaikan sesuai target maksimum yang ditentukan pabrik	0,680	0,306	Valid

Choi Jung Hyun, 2018

PENGARUH KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA EKSPATRIAT KOREA SELATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3	Beban kerja yang dialami sesuai dengan kemampuan	0,509	0,306	Valid
4	Pekerjaan dilakukan dengan teliti	0,803	0,306	Valid
5	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar yang diterapkan pabrik	0,734	0,306	Valid
6	Tingkat kesesuaian hasil kerja	0,519	0,306	Valid
7	Menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan tepat waktu	0,635	0,306	Valid
8	Tingkat Efisiensi waktu untuk mengerjakan aktivitas lain	0,477	0,306	Valid
9	Datang ke tempat bekerja tepat waktu	0,775	0,306	Valid
10	Tidak masuk kerja tanpa izin	0,488	0,306	Valid
11	Membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan	0,480	0,306	Valid
12	Selalu membantu rekan kerja ketika rekan kerja membutuhkan bantuan	0,461	0,306	Valid
13	Menggantikan rekan kerja ketika tidak bisa masuk kerja	0,569	0,306	Valid
14	Rekan kerja menggantikan anda bekerja ketika tidak bisa masuk kerja	0,415	0,306	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018 (Menggunakan SPSS 21.0 *for windows*)

Tabel pengujian validitas di atas, terdapat 12 item angket untuk variabel kepemimpinan lintas budaya ekspatriat korea selatan (X), 14 item angket untuk variabel kepuasan kerja (Y), dan 14 item angket untuk variabel kinerja (Z). Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,306, dari tabel hasil pengujian validitas diketahui bahwa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden seluruhnya dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur terhadap konsep yang seharusnya diukur.

3.7.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Reliabilitas merupakan suatu instrumen yang merujuk kepada konsistensi hasil perekaman data (pengukuran) kalau instrumen itu digunakan oleh orang atau kelompok orang yang sama dalam waktu berlainan atau kalau instrumen itu digunakan oleh orang atau kelompok orang yang berbeda

Choi Jung Hyun, 2018

PENGARUH KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA EKSPATRIAT KOREA SELATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dalam waktu yang sama atau dalam waktu yang berlainan (Sumadi Suryabrata, 2011:58).

Menurut Sherri L. Jackson (2012:81), “*Reliability is indication of consistency or stability of a measuring instrument*”. Pengertian tersebut bermakna bahwa, reliabilitas adalah indikasi dari konsistensi atau stabilitas dari sebuah alat ukur. Sedangkan Asep Hermawan (2010:128) mengemukakan bahwa, “Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi, akurasi, dan prediktabilitas suatu alat ukur”.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya dan karena hasilnya yang konsisten itu, maka suatu instrumen dapat dipercaya (*reliable*) atau dapat diandalkan (*dependable*). Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown menurut Sugiyono (2012:180), yaitu:

$$r_i = \frac{2.r_b}{1+r_b}$$

Keterangan:

- r_i = reliabilitas internal seluruh instrument
- r_b = korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Pengujian reliabilitas tersebut menurut Sugiyono (2012:190) dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan genap.
2. Skor data dari tiap kelompok disusun sendiri dan kemudian skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya.

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $\geq r_{\text{tabel}}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.

2. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) < r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dari dengan r_{tabel} yang bernilai 0,553.

Tabel 3.5 Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kepemimpinan Lintas Budaya Ekspatriat Korea Selatan	0,872	0,306	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,735	0,306	Reliabel
3	Kinerja	0,815	0,306	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018 (Menggunakan SPSS 21.0 *for Windows*)

3.8 Teknik Pengolahan Data

Setelah semua angket valid dan reliabel, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menganalisis angket.

Pengolahan data, dilakukan melalui beberapa langkah, yaitu:

1. *Editing*

Editing merupakan pemeriksaan angket yang telah terkumpul setelah diisi oleh responden. Tujuannya adalah menghilangkan kesalahan pada pencatatan di lapangan dan bersifat koreksi.

2. *Coding*

Coding adalah pemberian atau pembuatan kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama. Kode tersebut berisi pembobotan setiap item instrumen berdasarkan pembobotan jawaban dari ranking terbesar sampai ranking terkecil. Bobot setiap jawaban diberi nilai 5-4-3-2-1.

3. *Tabulasi*

Tabulasi adalah membuat tabel-tabel yang berisikan data yang telah diberikan kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan, berisi perhitungan hasil skor

yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisa data menggunakan empat variabel yaitu kepemimpinan lintas budaya ekspatriat (X) kepuasan kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z). Teknik analisa data menggunakan model persamaan struktural *Partial Least Square*.

3.9.1 *Partial Least Square*

Model persamaan struktural adalah gabungan dari analisis faktor dan analisis jalur (*path analysis*) menjadi satu metode statistik komprehensif. Model persamaan struktural menurut Garson (2012,6) yaitu suatu tehnik analisis *multivariate* generasi kedua yang menggabungkan analisis faktor dan analisis jalur, sehingga memungkinkan peneliti menguji dan mengestimasi secara simultan hubungan *multiple laten* variabel independen dan *multiple laten* variabel dependen dengan banyak indikator serta menguji model dengan efek mediator maupun moderator. *Partial Least Square* (PLS) menurut Sarwono (2015,1) yaitu teknik prediktif yang merupakan alternatif untuk regresi kudrat terkecil biasa, korelasi kanonik atau pemodelan persamaan struktural. Menurut Hair(2014:19) *Partial Least Square* (PLS) sangat baik digunakan ketika ukuran sampel kecil.

3.9.2 Asumsi PLS

Dalam melakukan berbagai pengujian PLS, terdapat beberapa asumsi SEM PLS menurut Sarwono (2015, 12) yaitu:

- a. Asumsi utama dalam penggunaan PLS SEM ialah **tidak** mengharuskan mengikuti **asumsi normalitas**
- b. PLS SEM **tidak** mengharuskan peneliti menggunakan **jumlah data besar**.
- c. Tidak mengharuskan randomisasi sampel dengan demikian sampel yang dipilih dengan pendekatan non-probabilitas, seperti ‘accidental sampling’, ‘purposive sampling’ dan sejenisnya.
- d. Memperbolehkan indikator formatif dalam mengukur variabel laten selain indikator reflektif.
- e. PLS SEM mengijinkan adanya variabel laten dikotomi

Choi Jung Hyun, 2018

PENGARUH KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA EKSPATRIAT KOREA SELATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- f. PLS SEM menggunakan *skala pengukuran interval maupun selain interval*.
- g. Distribusi residual dalam PLS SEM tidak diharuskan seperti pada SEM yang berbasis kovarian dimana dalam SEM tersebut distribusi residual harus sekecil mungkin seperti pada regresi linier.
- h. PLS SEM cocok digunakan sebagai prosedur yang digunakan untuk mengembangkan teori pada tahap awal.
- i. PLS SEM hanya menggunakan model recursive. PLS SEM memungkinkan model sangat kompleks dengan banyak variabel laten dan indikator.

3.9.3 Model PLS

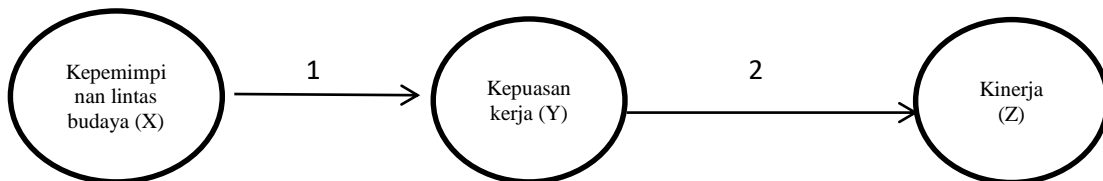
Terdapat dua komponen model dalam PLS SEM, yaitu *measurement model* atau outer model dan *struktural model* atau inner model.

- a. Analisis *measurement model* atau *outer model* merupakan suatu model yang menunjukkan bagaimana variabel laten dibentuk dengan menetapkan hubungan-hubungan antar variabel-variabel laten yang dibentuk dari variabel – variabel indikator. Ghazali (2015,7) menjelaskan bahwa model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed variabel* menginterpretasikan variabel laten untuk diukur. Analisis outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari daftar pernyataan atau kuesioner yang digunakan, sehingga diperoleh data yang valid dan reliabel dengan konstruk. Uji analisa outer model, dilakukan dengan menguji validitas konvergen, diskriminan dan *composite reliability*.
- b. Analisis *struktural model* atau *inner model* merupakan suatu model yang menghubungkan variabel teramati (*observed*) atau indikator dengan variabel – variabel laten (*un-observed*). Ghazali (2015, 7) menjelaskan bahwa model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Analisis inner model digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten (uji hipotesis). Pengujian dilakukan dengan melihat nilai t, jika t_{hitung} besar dibanding t_{tabel} (alpha 5% = 1,96) maka hipotesis (H_1) diterima dan H_0 ditolak, dan sebaiknya. evaluasi inner model diuji melalui koefisien determinasi (R^2).

3.9.4 Tahapan Menganalisa Data Menggunakan PLS

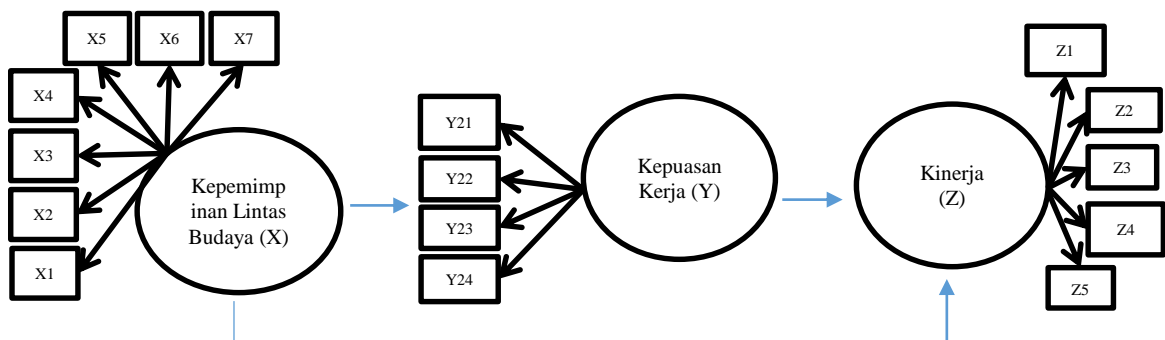
Terdapat beberapa tahap dalam menganalisa data menggunakan PLS-SEM menurut Mindra Jaya (2008) yaitu :

3.9.4.1 Merancang model struktural (*inner model*) berdasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian.



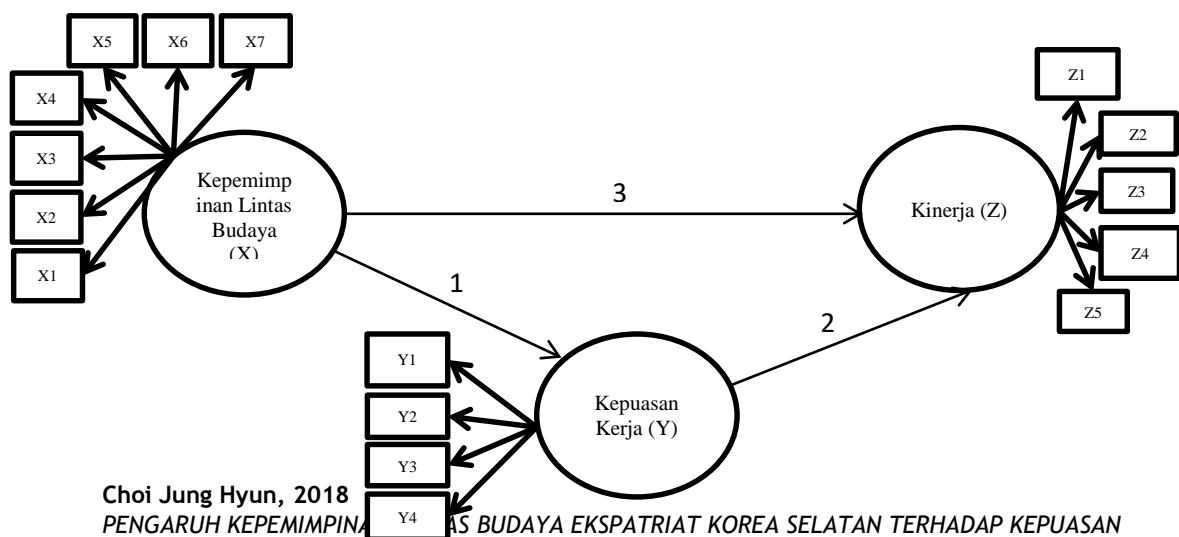
Gambar 3.1 Model Struktural (*Inner model*)

3.9.4.2 Merancang model pengukuran (*outer model*) berdasarkan pada teori yang telah dikaji.



Gambar 3.2 Model Pengukuran (*Outer model*)

3.9.4.3 Mengkonstruksi diagram jalur



Gambar 3.3 Pengaruh Kepemimpinan Lintas Budaya Ekapatriat Korea Selatan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja

Menurut Hair(2014:12) spesifikasi model pada PLS-SEM terdiri atas model struktural (*inner model*) yang direpresentasikan dalam bentuk lingkaran (*circles or ovals*) dan menggambarkan hubungan antara peubah laten. Selanjutnya, model pengukuran (*outer model*) yang menggambarkan hubungan antara peubah laten dan peubah indikator dalam bentuk persegi panjang (*rectangles*). Oleh karena itu pada Gambar 3.1,3.2,3.3,dan 3.4 inner model digambarkan bulat sedangkan outer model digambarkan persegi panjang.

3.9.4.4 Konversi diagram jalur ke dalam sistem persamaan

1. *Outer model*

- Variabel kepemimpinan lintas budaya ekspatriat (eksogen)

$$x_1 = \lambda_{x1} \xi + \delta_1$$

$$x_2 = \lambda_{x2} \xi + \delta_2$$

$$x_3 = \lambda_{x3} \xi + \delta_3$$

$$x_4 = \lambda_{x4} \xi + \delta_4$$

$$x_5 = \lambda_{x5} \xi + \delta_5$$

$$x_6 = \lambda_{x6} \xi + \delta_6$$

$$x_7 = \lambda_{x7} \xi + \delta_7$$

- Variabel kepuasan kerja (endogen)

$$y_{21} = \lambda y_{21} \eta_2 + \varepsilon_{21}$$

$$y_{22} = \lambda y_{22} \eta_2 + \varepsilon_{22}$$

$$y_{23} = \lambda y_{23} \eta_2 + \varepsilon_{23}$$

$$y_{24} = \lambda y_{24} \eta_2 + \varepsilon_{24}$$

- Variabel kinerja (endogen)

$$z_1 = \lambda z_1 \eta_3 + \varepsilon_{31}$$

$$z_2 = \lambda z_2 \eta_3 + \varepsilon_{32}$$

$$z_3 = \lambda z_3 \eta_3 + \varepsilon_{33}$$

2. *Inner model*

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi + \varsigma_1$$

$$\eta_2 = \beta_1 \eta_1 + \gamma_2 \xi + \varsigma_2$$

Choi Jung Hyun, 2018

PENGARUH KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA EKSPATRIAT KOREA SELATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$\eta_3 = \beta_2 \eta_2 + \beta_3 \eta_1 + \gamma_3 \xi + \zeta_3$$

3.9.4.5 Melakukan pendugaan parameter

Pendugaan parameter dilakukan untuk menghitung data variabel laten riset konfirmasi memiliki tujuan pengujian hipotesis melalui pendekatan prediksi dan estimasi. Prediksi menurut Abdillah (2015,168) yaitu adalah pengujian statistik yang bertujuan menguji efek prediksi antar variabel laten untuk melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar variabel. Pengujian ini mengabaikan beberapa asumsi dan parameter ketepatan model prediksi, yang ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi. Uji tersebut digunakan dengan menggunakan pengujian teknik analisa data berbasis varian PLS

3.9.4.6 Evaluasi Model

Analisis jalur SEM- PLS menjelaskan hubungan antara variabel laten di dalam *inner* dan hubungan antara variabel laten serta indikator dalam *outer* model. Setelah melakukan estimasi model, selanjutnya evaluasi model dibangun berdasarkan data sampel yang diambil. Terdapat dua evaluasi model yaitu evaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural.

1) Evaluasi Model Pengukuran (*outer* model)

Outer model merupakan pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Outer model dievaluasi melalui validitas konstruk (*validitas convergent* dan *discriminant* dari indikator pembentuk konstruk laten) dan uji reliabilitas (*composite reliability*)

- a) Validitas konvergen menurut Mindra Jaya (2008) merupakan Korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini *loading* 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup, pada jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator. Sedangkan Sarwono (2011,11) menyebutkan bahwa nilai indikator reflektif sebaiknya dihilangkan dari model pengukuran jika mempunyai nilai loading baku bagian luar di bawah 0,4.

b) Validitas diskriminan menurut Mindra Jaya (2008) merupakan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model, jika *square root of average variance extracted* (AVE) konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0.50.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum_i var(\varepsilon_i)}$$

c) *Composite reliability* (ρ_c) menurut Mindra Jaya (2008) merupakan kelompok Indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki *composite reliability* ≥ 0.7 , walaupun bukan merupakan standar absolut.

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i var(\varepsilon_i)}$$

2) Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten melalui proses boot straping parameter t statistik diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Evaluasi inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Evaluasi inner model ditunjukkan melalui koefisien determinasi (R^2).

R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Abdillah (2015, 197) menjelaskan bahwa model struktural PLS dievaluasi menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau t value tiap path untuk diuji signifikansi antar konstruk. Nilai inner model menunjukkan tingkat signifikansi pengujian hipotesis. Skor inner model ditunjukkan oleh t statistik harus diatas 1.96 untuk hipotesis dua ekor dan

harus diatas 1.64 untuk hipotesis satu ekor. Batasan nilai R^2 yaitu R^2 0.67, 0.33, 0.19 sebagai substansial, moderat, lemah.

3.9.4.7 Pengujian Hipotesis

Secara umum metode explanatory research adalah pendekatan metode yang menggunakan analisis *Partial Least Square (PLS)*. Hal ini disebabkan pada metode ini terdapat pengujian hipotesis. Menguji hipotesis dapat ditunjukkan melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka digunakan kriteria H_0 ditolak jika nilai $p\text{-value} < 0,05$ dan apabila melalui pengamatan nilai t-statistik maka digunakan kriteria H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, begitupun sebaliknya saat penerimaan H_0 .