



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah PT Subafood Pangan Jaya. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 17 Juni 2004, dengan Akte Notaris Imas Fatimah no. 42 di Jakarta dan sudah disahkan oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia sejak tanggal 09 Agustus 2004 dengan no. C. 17065 HT 01. 01 th. 2004. PT Subafood Pangan Jaya adalah industri berbasis jagung. Produk yang diproduksi antara lain adalah bihun yang terbuat 100% dari jagung (*corn starch*) . Dan PT Subafood Pangan Jaya juga merupakan produsen yang pertama kalinya di Indonesia yang memproduksi Bihun dengan bahan dasar 100% jagung.

PT Subafood Pangan Jaya ini memproduksi bihun jagung dengan beberapa merek antara lain : Cap Tanam Jagung, Pilihan Bunda, Cap Panen Jagung untuk bihun olahan (tanpa bumbu) dan dengan merek Subahoon untuk Bihun Jagung Instant (dengan bumbu) , dengan berbagai rasa yakni; rasa goreng special, rasa ayam bawang, dan rasa soto special. Semua produk yang di produksi oleh PT Subafood Pangan Jaya ini sudah terdaftar di BPOM dan Halal. Untuk saat ini, produk PT Subafood Pangan Jaya sudah hampir tersebar diseluruh Indonesia. Untuk mengarah kepada *Hazard Analysis Critical Control Point* (HACCP) maka perusahaan yang bergerak di industri makanan wajib menerapkan *training Good Manufacturing Practices* (GMP). Oleh karena itu, kepuasan pelatihan GMP penting karena GMP merupakan persyaratan awal dari HACCP. Dengan memberikan *training* ini diharapkan karyawan dapat lebih memahami pekerjaannya dan perusahaan dapat lebih berkembang.

3.1.1 Visi, Misi, dan Strategi PT Subafood Pangan Jaya

Visi : Menjadi Industri Pangan kelas dunia dengan sumber daya lokal untuk mencapai kemakmuran nasional.

Misi : Mengutamakan pengolahan sumber pangan lokal yang bisa diproduksi lewat industri secara massal dengan kualitas baik dan sehat.

Strategi : Inovatif dan kreatif dalam semangat kebersamaan dan saling menghormati untuk menciptakan produk-produk pangan yang sehat dan disukai.

3.1.2 Beberapa Penghargaan dan Sertifikat yang di raih PT Subafood Pangan Jaya sebagai berikut :

2011

- PT Subafood Pangan Jaya mendapatkan Apresiasi dan Pengakuan Prestasi Rekor Bisnis (ReBi). ReBi merupakan apresiasi dan pengakuan tertinggi yang diberikan kepada suatu perusahaan atau organisasi baik swasta maupun pemerintah dan kepada suatu produk, jasa, dan merek atas prestasi yang diraihinya. PT Subafood Pangan Jaya sebagai pelopor bihun jagung dan pabrik dengan mesin termmodern yang mempunyai kapasitas terbesar di Indonesia.
- Mendapatkan *Mutu Certification International* (SNI ISO 9001:2008).

2010

- Penghargaan dari Karaton Surakarta Hadiningrat atas partisipasi dalam acara 3th Andong International Folk Art & Mask Dance Festival 2010.

- Mendapatkan Sertifikat atas keikutsertaan dalam kegiatan Pekan Pendidikan Tinggi Jakarta ke-III 2010 yang diselenggarakan di Istora Senayan Jakarta.
- Mendapatkan Sertifikat Apresiasi dari Direktorat Jenderal Industri Agro dan Kimia Kementerian Perindustrian RI atas dukungan dan peran aktif dalam penyelenggaraan Pameran Produk Industri Makanan dan Minuman.

2009

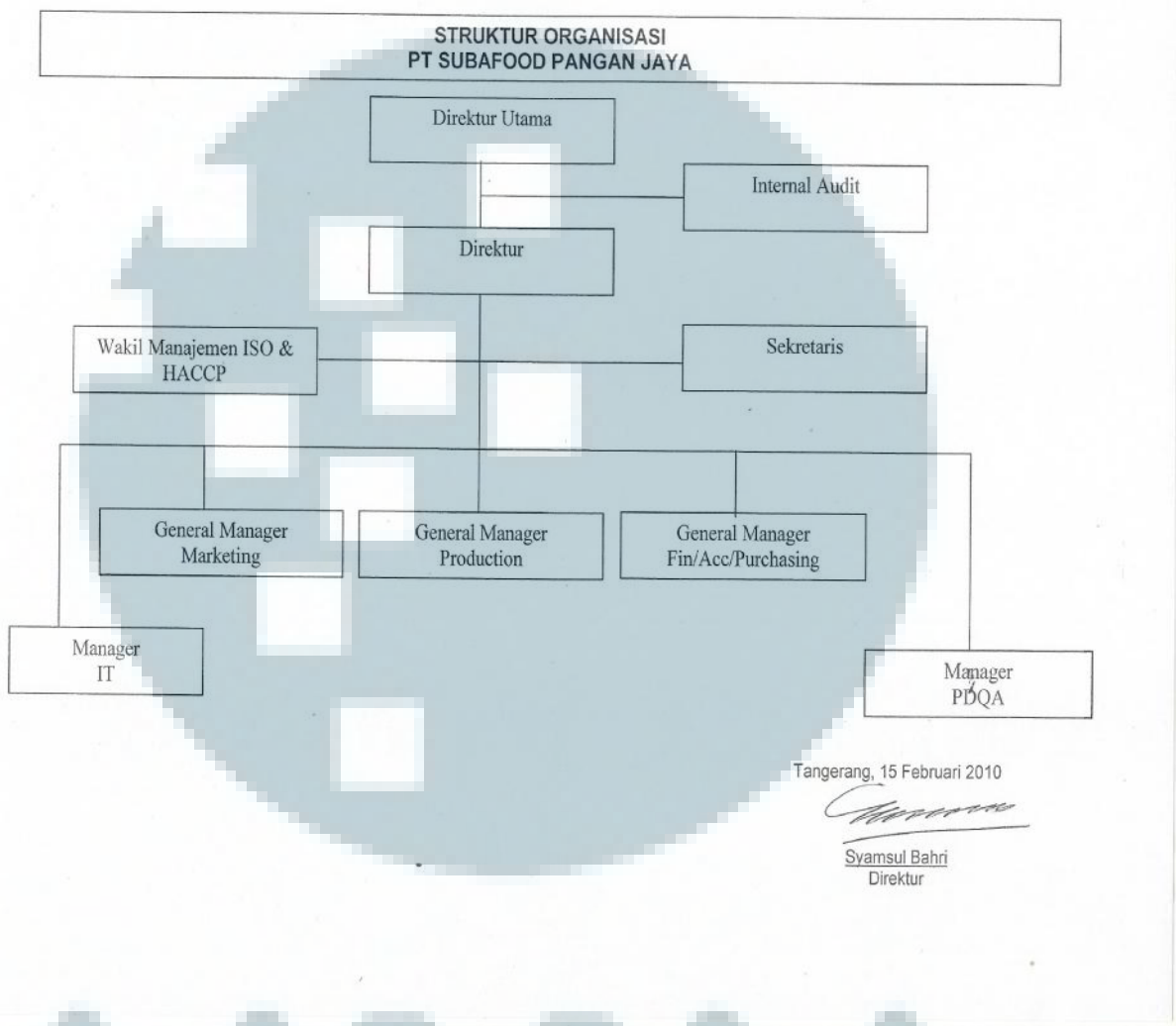
- Mendapatkan Piagam Penghargaan dari Panitia Pameran Dumai Expo 2009 atas partisipasinya sebagai peserta Pameran Nasional Produk Unggulan dalam rangka memperingati Hari Jadi Kota Dumai ke-19.

2008

- Mendapatkan Sertifikat Anugerah Produk Asli Indonesia 2008 untuk Produk Bihun Jagung Pilihan Bunda.
- Mendapatkan Sertifikat Penghargaan sebagai Juara III International Food Expo 2008 dalam Rangka Hari Pangan Sedunia XXVIII.

UMMN

3.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan



Bagan 3.1 Struktur Organisasi Perusahaan

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap yang telah mengikuti *Training Good Manufacturing Practices (GMP) batch* kedua tanggal 16 Juni 2011 dan 22 Juni 2011 di PT Subafood Pangan Jaya, yang beralamat di Jl. Raya Legok KM 06, Komplek Doson Indonesia, Desa Cijantra Kecamatan Pagedangan, Tangerang-Banten 15001, Indonesia.

3.3 Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif dimana penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dirancang untuk mendeskripsikan karakteristik dari sebuah populasi yang diteliti (William G. Zikmund). Peranan penelitian deskriptif dalam hal ini adalah mengungkapkan informasi yang menggambarkan kinerja trainer, manfaat pelatihan, dan efisiensi pelatihan memberikan pengaruh terhadap kepuasan pelatihan GMP dalam PT Subafood Pangan Jaya. Selain itu, penelitian ini juga merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan menggunakan analisa statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011:11).

3.4 Ruang Lingkup Penelitian

3.4.1 Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti (Istijanto, 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT Subafood Pangan Jaya yang telah mengikuti training *Good Manufacturing Practices (GMP)* pada tahun 2010 dan 2011 yang berjumlah 264 orang. Sampel adalah bagian yang diambil untuk mewakili seluruh populasi karyawan (Istijanto, 2010:115). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang telah mengikuti training GMP tahun 2011 dalam PT Subafood

Pangan Jaya yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel adalah non-probability sampling yaitu judgemental sampling. Judgemental sampling adalah bentuk pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan dari peneliti dimana peneliti menerapkan persyaratan tertentu sebagai pertimbangan terhadap sampel yang dipilih (Istijanto, 2010:123).

3.4.2 Periode

Periode pengisian kuesioner dilakukan selama 3 hari (05 April 2012, 09 April 2012, dan 11 April 2012). Responden yang mengisi kuesioner penelitian ini berjumlah 34 responden. Kriteria utama dalam kuesioner ini adalah karyawan tetap yang telah mengikuti *training* GMP tahun 2011 dalam PT Subafood Pangan Jaya. Dari 34 responden yang mengisi kuesioner, terdapat 2 responden yang belum menjadi karyawan tetap sehingga tidak dimasukkan sebagai sampel. Kriteria ini dibuat atas pertimbangan bahwa objek penelitian yang memang hanya diteliti untuk karyawan tetap dalam PT Subafood Pangan Jaya. Dalam kuesioner ini digunakan skala pengukuran likert untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek (Istijanto, 2010:87). Responden akan menjawab dengan mengisi kolom jawaban sesuai dengan persepsi mereka. Setiap kolom memiliki skor yang berbeda-beda sebagai berikut :

Untuk mengukur *Perceived Trainer Performance*, *Perceived Usefulness of Training*, dan *Perceived Efficiency of Training* terhadap Kepuasan Pelatihan *Good Manufacturing Practices* skornya adalah :

- Sangat Setuju (SS) : Poin 5
- Setuju (S) : Poin 4

- Cukup (C) : Poin 3
- Tidak Setuju (TS) : Poin 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : Poin 1

3.5 Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terbagi atas empat variabel yaitu variabel bebas *Perceived Trainer Performance* (X_1), *Perceived Usefulness of Training* (X_2), dan *Perceived Efficiency of Training* (X_3). Variabel terikat yaitu Kepuasan Pelatihan (Y).

3.5.1 Variabel Independen (X)

1. *Perceived Trainer Performance* (X_1)

Pelatih atau *trainer* dibutuhkan dalam penyelenggaraan pelatihan yang bertindak sebagai pengajar yang akan melatih para karyawan. Pelatih yang baik diharapkan akan menghasilkan *output* yang terbaik. Pada prinsipnya seorang pelatih bertanggung jawab atas penyampaian materi pelatihan serta hasil yang diperolehnya.

2. *Perceived Usefulness of Training* (X_2)

Manfaat pelatihan menggambarkan apa yang karyawan rasakan dengan *training* yang diberikan oleh perusahaan. Ketika pelatihan dinilai oleh karyawan bermanfaat maka materi yang diberikan dalam pelatihan akan diaplikasikan untuk mendukung pekerjaan karyawan tersebut.

3. *Perceived Efficiency of Training* (X_3)

Efisien adalah bagaimana mendapatkan output yang maksimal dengan minimnya jumlah input yang digunakan. Oleh karena itu *training* yang diberikan kepada karyawan harus efisien sehingga dengan memperhatikan

dari sisi efisiensi, maksud tujuan pelatihan tetap dapat dimengerti oleh para peserta pelatihan.

3.5.2 Variabel Dependen (Y)

1. Kepuasan Pelatihan

Kepuasan pelatihan mengukur sejauh mana sikap orang suka atau tidak suka terhadap kegiatan yang direncanakan, diselenggarakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk secara efektif melakukan tugas yang diberikan (pekerjaan).

No.	Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Skala Pengukuran	Referensi
1.	<i>Perceived Trainer Performance</i> (X ₁)	1. Pelatih (<i>Trainer</i>) 2. Materi yang disampaikan 3. Pemberian latihan / Tugas 4. Studi kasus	Likert 1-5	-Kuesioner dalam PT Subafood Pangan Jaya -Antonio Giangreco, Antonio Sebastiano, dan Riccardo Peccei. 2009. "Trainees' reactions to training : an analysis of the factors affecting overall satisfaction with training", <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , Vol.20, No.1, pp.96-111

2.	<i>Perceived Usefulness of Training (X₂)</i>	<p>1. Topik pelatihan memiliki manfaat dalam meningkatkan tanggung jawab kerja.</p> <p>2. Topik pelatihan memiliki hubungan dengan pengembangan karir di masa depan.</p> <p>3. Topik pelatihan berhubungan dengan kebutuhan belajar individual.</p> <p>4. Pelatihan konsisten dengan tujuan yang telah ditetapkan.</p> <p>5. Keseimbangan antara teori dan praktek dari pelaksanaan pelatihan.</p>	Likert 1-5	Antonio Giangreco, Antonio Sebastiano, dan Riccardo Peccei. 2009. "Trainees' reactions to training : an analysis of the factors affecting overall satisfaction with training", <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , Vol.20, No.1, pp.96-111
3.	<i>Perceived Efficiency of Training (X₃)</i>	<p>1. Ketepatan dari materi pelatihan yang diberikan.</p> <p>2. Ketepatan dalam</p>	Likert 1-5	Antonio Giangreco, Antonio Sebastiano, dan Riccardo Peccei. 2009. "Trainees'

		<p>pemilihan lokasi pelatihan dan alat bantu untuk mendukung pelaksanaan pelatihan.</p> <p>3.Ketepatan dalam perencanaan pelatihan (frekuensi dan waktu pelaksanaan pelatihan).</p>		<p><i>reactions to training : an analysis of the factors affecting overall satisfaction with training</i>”,<i>The International Journal of Human Resource Management</i>, Vol.20,No.1,pp.96-111</p>
4.	Kepuasan Pelatihan (Y)	<p>1.Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan untuk mendukung pekerjaan saya.</p> <p>2.Saya merasa puas dengan pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.</p> <p>3.Saya memiliki kemampuan untuk menerapkan materi</p>	Likert 1-5	<p>Steven W. Schmidt. 2007. “<i>The Relationship Between Satisfaction with Workplace Training and Overall Job Satisfaction</i>”, <i>Journal of Human Resources Development Quarterly</i>, Vol. 18, No. 04, pp. 481-498</p>

		<p>pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari.</p> <p>4.Saya dapat menerapkan materi pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari.</p>		
--	--	--	--	--

Tabel 3.1 Definisi Operasionalisasi Variabel

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Menurut Istijanto dalam Buku Riset Sumber Daya Manusia (2010:33), sumber pengumpulan data terdiri dari dua bagian yaitu :

a. Data Primer

Data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian secara khusus. Data primer diperoleh langsung dari sumbernya, misalnya berupa pendapat karyawan sehingga peneliti menjadi “tangan pertama” yang memperoleh data tersebut.

b. Data Sekunder

Data yang telah dikumpulkan pihak lain (bukan dikumpulkan oleh peneliti sendiri). Dalam hal ini peneliti adalah “tangan kedua” yang sekedar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut kepada pihak lain yang telah mengumpulkannya.

Menurut Istijanto dalam Buku Riset Sumber Daya Manusia (2010), pengumpulan data dapat dilakukan melalui kuesioner yang berisi daftar pertanyaan / pernyataan yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data secara langsung dari sumbernya melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan / pernyataan.

Menurut Mestika Zed dalam Buku Metode Penelitian Kepustakaan (2008), riset kepustakaan adalah kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat literatur (buku-buku) serta mengolah bahan penelitian.

3.6.2 Prosedur Pengumpulan Data

Pada awalnya setiap responden yang dipilih adalah responden yang telah mengikuti *Training Good Manufacturing Practices (GMP) batch* kedua tahun 2011 dan merupakan karyawan tetap dalam perusahaan. Kemudian responden diberikan kuesioner untuk mereka isi. Sebelum responden mengisi kuesionernya, peneliti terlebih dahulu menjelaskan mengenai tujuan pengisian kuesioner. Setelah responden memahami maksud dan tujuan pengisian kuesioner kemudian, mereka mengisi sesuai dengan persepsi mereka. Selain mengumpulkan kuesioner yang dibagikan oleh peneliti, peneliti juga mengumpulkan kuesioner yang sudah ada dalam perusahaan, kemudian data yang telah diperoleh diolah dengan menggunakan *software SPSS*. Untuk mendukung penelitian ini, peneliti juga mengumpulkan data dengan mempelajari, mengkaji, dan memahami sumber-sumber data yang ada pada beberapa buku yang terkait dalam penelitian ini.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas perlu dilakukan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari sebuah penelitian. Reliabilitas merupakan alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2006:45). Tingkat kehandalan dapat dilihat dari jawaban terhadap sebuah pernyataan yang konsisten dan stabil. Cronbach Alpha merupakan ukuran dalam mengukur korelasi antar jawaban pernyataan dan suatu konstruk atau variabel dinilai reliabel jika Cronbach Alpha nilainya lebih dari 0,6 (Ghozali, 2006:46).

b. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2006:49). Semakin tinggi validitas, maka semakin menggambarkan tingkat sah sebuah penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan cara uji *Confirmatory Factor Analysis*. Asumsi dasar pada uji ini adalah data-data harus saling berkorelasi sehingga digunakan alat uji *Bartlett of Sphericity* dan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) yang dapat menentukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel (Ghozali, 2006: 53). Untuk dapat melakukan analisis faktor nilai yang dikehendaki KMO harus lebih dari 0.50 dan untuk *Bartlett*

tes harus ada pada tingkat signifikan kurang dari 0.05, Nilai *Anti Image Correlation* lebih dari 0.50, dan juga Nilai *Component Matrix* lebih dari 0.60.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi antar variabel bebas (X) karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (X) (Ghozali, 2006:95). Dalam penelitian ini uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF. Nilai *tolerance* yang tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF tidak lebih dari 10 (Ghozali, 2006: 96-97).

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut uji t dan F nilai residual mengikuti distribusi normal dan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan cara melakukan analisis grafik (Ghozali, 2006:147). Normalitas dapat dilihat melalui penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

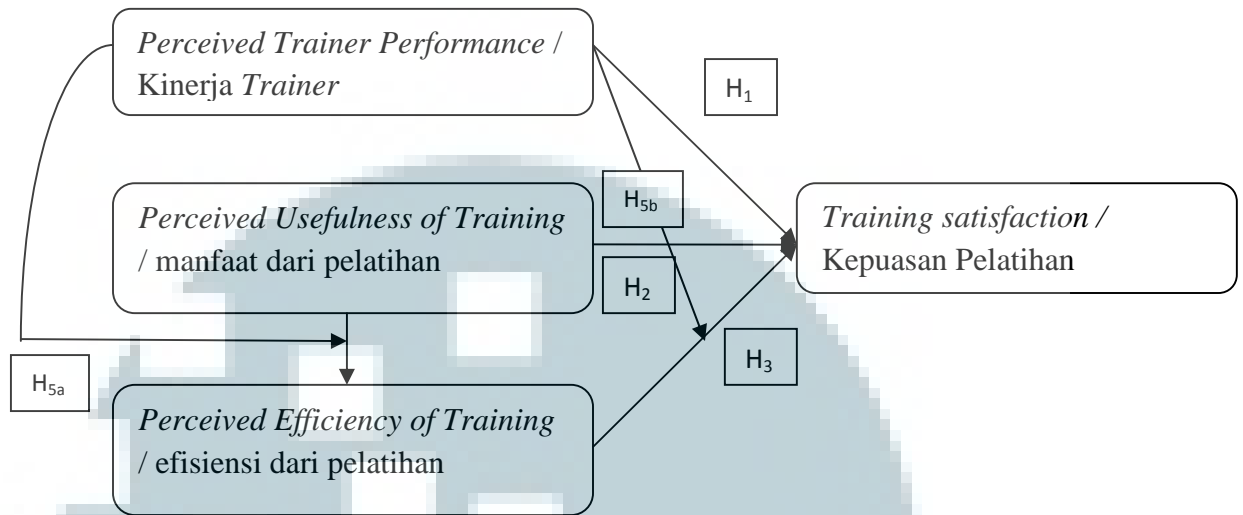
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisisnya adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2006:125).

3.7.3 Uji Regresi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Perceived Trainer Performance*, *Perceived Usefulness of Training*, dan *Perceived Efficiency of Training* terhadap Kepuasan Pelatihan *Good Manufacturing Practices*. Empat variabel pada regresi berganda yaitu:

- a. Variabel bebas (X_1), *Perceived Trainer Performance*
- b. Variabel bebas (X_2), *Perceived Usefulness of Training*
- c. Variabel bebas (X_3), *Perceived Efficiency of Training*
- d. Variabel terikat (Y), Kepuasan Pelatihan *Good Manufacturing Practices*



Bagan 3.2 Model Penelitian

Sumber : Antonio Giangeco, Antonio Sebastiano, dan Ricardo Peccei. “ Trainee Reactions to Training “, The International Journal of Human Resources Management Vol. 20, No. 1, pp. 96-111 diolah oleh Violitta (2012)

Berdasarkan model diatas maka persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kepuasan Pelatihan

X₁ : *Perceived Trainer Performance*

X₂ : *Perceived Usefulness of Training*

X₃ : *Perceived Efficiency of Training*

b₀ : *Constant*

b₁, b₂, b₃ : Koefisien regresi

e : *error*

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Menurut Ghozali (2006:88), Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_i) sama dengan nol, atau :

- $H_0 : \beta_i = 0$, artinya suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
- $H_A : \beta_i \neq 0$, artinya suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara untuk melakukan uji t adalah sebagai berikut :

- Membandingkan nilai statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka kita menerima H_A yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dengan demikian kita menolak H_0 .

3.7.5 Uji Model

3.7.5.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel – variabel dependen (Ghozali, 2006:87). Menurut Gujarati (2003) dalam (Ghozali,2006:87) menjelaskan jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Dan untuk hasil

standar error estimate (SEE), semakin kecil nilai SEE membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2006:90).

