

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Y Jakarta yang beralamat di, Jalan Kebun Bawang X No.68a Tanjung Priok, Kota Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14330. Peneliti memilih tempat ini karena di perusahaan ini peneliti melihat adanya masalah berupa penurunan kinerja karyawan yang diakibatkan oleh kurangnya pelatihan yang diberikan dan rendahnya pemberian kompensasi. Selain itu, tempat penelitian ini dipilih karena pihak perusahaan yang bersedia menerima peneliti untuk melakukan penelitian.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan dimulai dari bulan Januari 2019 – Juni 2019. Waktu tersebut merupakan waktu yang tepat dan dianggap efektif bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian.

B. Metode Penelitian

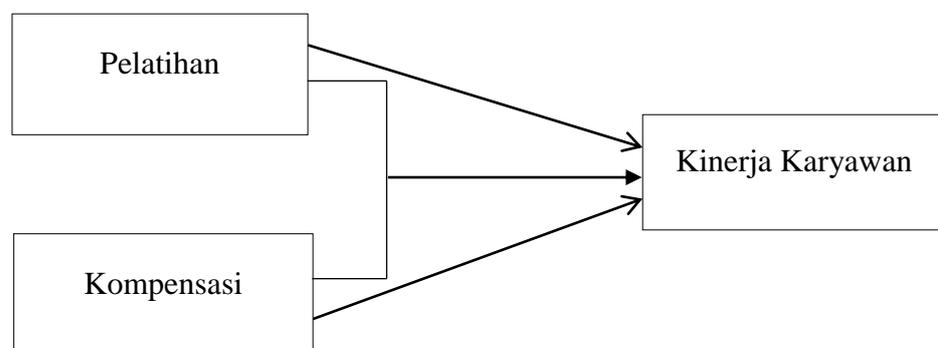
1. Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey*, yang mana dalam pengumpulan datanya diperoleh dari responden penelitian dengan menggunakan kuesioner dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2009) metode *survey* digunakan untuk

mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara, dan sebagainya (perlakuan tidak eksperimen). Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai yakni untuk memperoleh data dan informasi yang bersangkutan sesuai dengan masalah pada saat penelitian.

2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan hipotesis yang sudah diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y), maka konstelasi pengaruh X1 dan X2 dengan Y dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar III.1
Konstelasi Penelitian

Keterangan :

X1 : Variabel Bebas
 X2 : Variabel Bebas
 Y : Variabel Terikat
 → : Arah Hubungan

C. Populasi dan Sampling

Sugiyono (2009) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2009) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah 205 karyawan PT. Y di Jakarta. Populasi terjangkaunya adalah karyawan PT Y untuk level *managerial* dan operasional baik di kantor ataupun bagian lapangan yang berjumlah 200 karyawan.

Sedangkan menurut Sugiyono (2009) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel ditentukan dengan sebuah metode pengambilan sampel yang tepat. Metode pengambilan sampel ini bertujuan memperoleh sampel yang mewakili dan mampu mendeskripsikan keadaan populasi secara optimal.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *proporsional random sampling* atau teknik acak proporsional, yang dimana dalam teknik pengambilan sampel ini seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Data – data dalam penelitian ini diambil dari instrument penelitian berupa kuisioner. Penentuan sampel pada penelitian ini merujuk pada tabel *Isaac* dan *Michael* bahwa sampelnya sebanyak 127 karyawan dengan taraf kesalahan sebesar 5%.

Tabel III.1
Teknik Pengambilan Sampel (*Proportional Random Sampling*)

Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Jumlah Sampel
Accounting	5	$5/200 \times 127$	3
Administration	12	$12/200 \times 127$	8
Electrical Technician	65	$65/200 \times 127$	41
Mechanical Technician	18	$18/200 \times 127$	11
Operational Supervisor	8	$8/200 \times 127$	5
Operator	66	$66/200 \times 127$	42
Purchasing	6	$6/200 \times 127$	4
Safety Officer	8	$8/200 \times 127$	5
Storeman	12	$12/20 \times 127$	8
Jumlah	200		127

Sumber : Data diolah peneliti

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini meneliti tiga variabel yaitu pelatihan (Variabel X1) dan kompensasi (Variabel X2) serta kinerja karyawan (Variabel Y). Teknik yang digunakan sebagai pengumpulan data dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah suatu hasil kerja karyawan berupa kuantitas kualitas dan tanggung jawab yang dilakukan berdasarkan target yang telah ditentukan selama periode yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan dinilai melalui penilaian kinerja.

b. Definisi Operasional

Kinerja merupakan variable terikat yang dapat diukur melalui 12 (dua belas) indikator, yaitu Kuantitatif, Kualitatif, Tanggung Jawab, Kerjasama, Komunikasi, Kepemimpinan, Inisiatif, Sikap

Dalam Bekerja, Pengambilan Keputusan, Kemampuan beradaptasi, Perencanaan, Disiplin . Data kinerja karyawan pada penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari bagian *HRD* PT Y.

2. Pelatihan

a. Definisi Konseptual

Pelatihan adalah kegiatan atau program yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para karyawan dimana akan memudahkan karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya saat ini atau yang akan mendatang.

b. Definisi Operasional

Pelatihan merupakan variable bebas yang dapat diukur melalui 6 (enam) indikator, yaitu Instruktur, Peserta, Materi, Metode, Tujuan dan Sasaran. Data pelatihan pada penelitian ini merupakan data primer yang diukur dengan kuesioner menggunakan skala likert.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrument variabel pelatihan yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi instrument yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur variabel pelatihan yang diujicobakan, selain itu juga sebagai kisi-kisi instrument final yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel pelatihan. Kisi-kisi instrument variabel pelatihan ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi

mengenai butir-butir pernyataan yang dimaksudkan setelah dilakukan uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrument variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel.

Tabel III.2
Kisi-kisi Instrumen Variabel Pelatihan (X1)

No	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		+	-	+	-
1	Instruktur	2,11	6,14	2	6,14
2	Peserta	1,13	7,18	1,13	-
3	Materi	9,23	3,20	9,23	3,20
4	Metode	16,19	17,21	16,19	17,21
5	Tujuan	5,8	22,24	5,8	22,24
6	Sasaran	4,12	10,15	4,12	-

Sumber: Data dioleh oleh Peneliti

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala Likert telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.3

Tabel III.3
Skala Penilaian untuk Instrumen Pelatihan

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh peneliti

d. Validasi Instrumen Pelatihan

Proses pengembangan instrument pelatihan dimulai dengan menyusun butir-butir instrument dengan menggunakan *skala likert* dengan adanya lima pilihan jawaban. Penyusunan instrument tersebut mengacu pada indicator variabel pelatihan seperti yang terlihat pada tabel III.2 yang disebut sebagai konsep instrument untuk mengukur variabel pelatihan.

Tahap selanjutnya, konsep instrument dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh instrument tersebut telah mengukur indicator dari variabel pelatihan. Setelah konsep instrument disetujui, kemudian instrument tersebut akan diuji cobakan, dimana uji coba responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan *electrical technician*, *mechanical technician*, dan operator sebanyak 30 responden yang diambil sesuai dengan karakteristik populasi.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrument. Dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$. Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan dianggap valid, sedangkan $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid,

yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus *drop*.

Berdasarkan hasil uji coba tersebut maka 24 pernyataan setelah diuji validitasnya terdapat 5 butir soal yang *drop* karena tidak valid atau belum memenuhi kriteria $r_{\text{tabel}} = 0,361$. Sehingga pernyataan yang valid yang dapat digunakan sebanyak 19 butir.

Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap skor butir pernyataan yang dianggap valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbrach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian totalnya.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai total varians butir sebesar 0.68, dan varians total sebesar 79.44 sehingga diperoleh nilai reliabilitas sebesar sebesar 0.829. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas termasuk kedalam kategori sangat tinggi, sesuai dengan kriteria yang ditunjukkan oleh tabel *Alpha Cronbach* ($\alpha > 0,9$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrument yang berjumlah 19 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur pelatihan.

Tabel III.4
Tabel Interpretasi Reliabilitas

Tabel Interpretasi	
Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah

3. Kompensasi

a. Definisi Konseptual

Kompensasi adalah pemberian balas jasa atas pekerjaan dan tenaga yang sudah dikeluarkan oleh karyawan, balas jasa ini bukan hanya berupa uang tetapi juga berupa fasilitas yang dapat mendukung pekerjaan karyawan.

b. Definisi Operasional

Kompensasi merupakan variabel bebas yang dapat diukur melalui 4 (empat) indikator, yaitu gaji, upah, insentif dan tunjangan. Data kompensasi dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari *HRD PT Y*.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data yang akan dilakukan menggunakan estimasi parameter model regresi. Dari persamaan regresi yang akan didapat, dilakukan pengujian regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model yang peneliti gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu

dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dan *Normal Probability Plot*. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data berdistribusi normal
- 2) H_1 : artinya data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria pengujian dengan analisis *Normal Probability Plot*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan *SPSS* menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data tidak linier
- 2) H_a : artinya data linier

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi linearity $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data tidak linier.
- 2) Jika signifikansi linearity $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data linier.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika $VIF > 10$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika $VIF < 10$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Sedangkan kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho* yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Varians residual konstan (Homokedastisitas)
- 2) H_a : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas).

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis regresi linier yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X_1 = variabel bebas pertama (Pelatihan)

X_2 = variabel bebas kedua (Kompensasi)

a = konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b_1 = koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (Pelatihan)

b_2 = koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (Kompensasi)

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- 1) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima.
- 2) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1) $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, jadi H_0 diterima.
- 2) $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, jadi H_0 ditolak.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

$$KD = R^2 \times 100\%$$