

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang juga telah mendapatkan pelatihan yang diselenggarakan baik oleh perusahaan maupun diutus perusahaan untuk mengikuti pelatihan dilembaga lain. Perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah PT. Sedana Pasifik Servistama yang beralamat di Graha Tirtadi Lantai 4 Jl. Raden Saleh No. 20 Jakarta Pusat.

3.2 Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini sebanyak 110 karyawan PT. Sedana Pasifik Servistama yang merupakan total keseluruhan karyawan. Sampel pada penelitian ini sebanyak 110 sampel dan terdapat 30 atasan untuk menilai kinerja karyawan dengan menggunakan sampling jenuh yang diambil dengan teknik sensus. Menurut Riduwan (2014), Sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

3.3 Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan metode penelitian yang digunakan adalah *survey*, metode ini

digunakan dalam mengungkapkan fakta-fakta dari suatu fenomena sehingga dapat di evaluasi berdasarkan tinjauan teoritis maupun berbagai penelitian sebelumnya untuk selanjutnya dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai kinerja karyawan PT. Sedana Pasifik Servistama. Sedangkan desain penelitian ini dikelompokkan ke dalam penelitian *deskriptif* dengan maksud memberikan gambaran terhadap berbagai karakteristik variabel yang diajukan serta keterkaitannya dengan fenomena yang terjadi secara faktual melalui persepsi responden dalam upaya peningkatan kinerja dengan tipe penelitian *explanatory research* karena mampu menggambarkan hubungan kausal antara variabel-variabel (Hartono, 2016).

3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini dilakukan pengukuran variabel dengan cara, menguraikan variabel penelitian ke dalam operasional variabel, yang terdiri atas:

3.4.1 Kinerja

a. Definisi Konseptual Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil kerja, prestasi, kontribusi, kecakapan dan tanggung jawab yang dilakukan oleh tiap-tiap karyawan guna mencapai tujuannya dalam organisasi.

b. Definisi Operasional Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini kinerja pegawai ialah penilaian atasan terhadap hasil kerja yang dihasilkan karyawan dalam hal tanggung jawabnya dan tujuannya dalam organisasi melalui beberapa dimensi, yaitu: kuantitas

kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama dan tanggung jawab dan wewenang.

Tabel 3.1 Kisi – Kisi Instrumen Variabel Kinerja

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item
1.	Kuantitas kerja	a. Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.	1
		b. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab.	2
2.	Kualitas kerja	a. Pemahaman terhadap tugas.	3 – 4
		b. Penetapan sasaran tugas.	5 – 7
3.	Ketepatan waktu	a. Tugas tepat waktu & mutu.	8 – 9
		b. Waktu istirahat dan jam kerja.	10
4.	Kerjasama	a. Mampu melaksanakan tugas dengan rekan kerja.	11
		b. Dapat bekerja sama dengan orang lain.	12
5.	Tanggung jawab dan wewenang	a. Kesanggupan.	13 – 15
		b. Berani mengambil resiko.	16 - 18

3.4.2 Pelatihan

a. Definisi Konseptual Pelatihan

Pelatihan ialah proses secara sistematis dan konsep terencana dalam rangka merubah perilaku karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki keterampilan serta meningkatkan kinerja guna memenuhi tujuan organisasional.

b. Definisi Operasional Pelatihan

Pada penelitian ini pelatihan ialah penilaian karyawan dalam keterampilan dan perilaku yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui beberapa dimensi, yaitu: instruktur, peserta pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan.

Tabel 3.2 Kisi – Kisi Instrumen Variabel Pelatihan

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item
1	Instruktur	a. Pendidikan.	1
		b. Penguasaan materi.	2
2	Peserta pelatihan	a. Semangat mengikuti pelatihan.	3
		b. Seleksi.	4
3	Materi pelatihan	a. Sesuai tujuan.	5
		b. Sesuai komponen peserta.	6
		c. Penetapan sasaran.	7
4	Metode pelatihan	a. Pengsosialisasian tujuan.	8
		b. Memiliki sasaran yang jelas.	9

3.4.3 Kompensasi

a. Definisi Konseptual Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa, imbalan dan kembalian finansial yang bersifat langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial secara adil sesuai dengan kontribusinya.

b. Definisi Operasional Kompensasi

Pada penelitian ini motivasi ialah penilaian karyawan kepada perusahaan terhadap imbalan yang diterima baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial.

Tabel 3.3 Kisi – Kisi Instrumen Variabel Kompensasi

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item
1	Kompensasi finansial.	a. Kompensasi finansial langsung.	1 - 2
		b. Kompensasi finansial tidak langsung.	3 - 4
2	Kompensasi non finansial	a. Kompensasi berkaitan dengan pekerjaan.	5 – 6
		b. Kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan.	7 - 8

3.4.4 Motivasi

a. Definisi Konseptual Motivasi

Motivasi ialah dorongan , hasrat, dan usaha tingkat tinggi yang dilakukan oleh tiap-tiap individu berdasarkan kemampuan dan pengalamannya dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Definisi Operasional Motivasi

Pada penelitian ini motivasi ialah penilaian karyawan terhadap hasrat dan usaha tingkat tinggi yang dilakukan karyawan berdasarkan pengalaman dan kemampuannya dalam memberikan kinerja yang baik melalui beberapa dimensi, yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Tabel 3.4 Kisi – Kisi Instrumen Variabel Motivasi

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item
1.	Kebutuhan fisiologis	a. Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan.	1
		b. Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.	2
2.	Kebutuhan Rasa Aman	a. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pimpinannya.	3
		b. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja.	4
		c. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja.	5
		d. Tingkat kepastian program pensiun dan hari tua.	6
3.	Kebutuhan Sosial	a. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya.	7
		b. Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawan.	8
		c. Tingkat persamaan karyawan dimata pemimpin.	9
4.	Kebutuhan Penghargaan	a. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya.	10
		b. Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.	11

5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	a. Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.	12 - 13
----	----------------------------	--	---------

3.5 Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: analisis statistik deskriptif dan analisis statistik parametrik. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendapatkan data yang dapat dimanfaatkan untuk menggambarkan kondisi masing – masing variabel penelitian, sedangkan analisis statistik parametrik digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikatnya. Untuk teknik analisis dalam penelitian ini digunakan beberapa uji, sebagai berikut:

3.5.1 Uji Validitas Data

Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur (Hartono, 2016). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk menentukan nilai signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dimana dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pengolahan data untuk pengujian validitas menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

r_{hitung} = koefisien korelasi (validitas)

$\sum xi$ = jumlah skor item

$\sum yi$ = jumlah skor total (seluruh item)

N = jumlah responden.

Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka data atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2016; Sekaran & Bougie, 2010). Dalam menguji validitas penelitian ini menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 23.

3.5.2 Uji Realibilitas Data

Reliabilitas adalah tingkat seberapa besar suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten (Hartono, 2016). Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran yang dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan lainnya. Pengukuran *one shot* dilakukan pada karyawan PT. Sedana Pasifik Servistama dengan melakukan satu kali pengisian kuisisioner. SPSS itu sendiri memberikan fasilitas pengukuran reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), dengan rumus :

$$r = \frac{k}{k-1} (1 - \sum \sigma_i^2)$$

Dimana :

r = koefisien *Cronbach Alpha*

k = jumlah butir pertanyaan (soal)

σ_i^2 = varian per butir pertanyaan

σ^2 = varian skor tes

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,7 (Ghozali, 2016). Data akan dianggap memiliki tingkat reliabel tinggi jika nilai koefisien α berada diantara 0,7 – 0,9, begitu juga sebaliknya data akan dianggap memiliki tingkat reliabel rendah jika koefisien α kurang dari 0,5. Jika nilai koefisien data semakin mendekati nilai 1, maka data dianggap memiliki nilai reliabilitas semakin baik (Sekaran & Bougie, 2010). Dalam pengujian reliabilitas data perangkat lunak IMB SPSS 23.

3.5.3 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang menggambarkan bagaimana hubungan antar variabel mengenai karakteristik yang terdapat pada data yang telah tersedia (Sekaran & Bougie, 2010).

Tujuan analisis statistik deskriptif untuk menjelaskan variabel-variabel penelitian dengan interpretasi jawaban dari persepsi responden baik dalam jumlah

responden atau dengan rata-rata masing-masing pernyataan pada setiap variabel. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel yang akan diteliti menggunakan nilai minimal dan nilai maksimal (Durianto, 2011). Dalam penelitian ini, skala yang digunakan yaitu skala likert dengan nilai 1 – 5 sebagai kategori nilai minimal dan nilai maksimal dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.5 Skor Skala Likert

Skor	Kategori Skor
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Ragu-ragu
4	Setuju
5	Sangat Setuju

3.5.3 Uji Hipotesis

Di dalam melakukan penganalisaan data secara statistik untuk menjawab hipotesis yang diajukan, peneliti menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang merupakan salah satu teknik analisis data multivariat dengan pertimbangan bahwa penggunaan model ini merupakan perpaduan antara analisis jalur dan analisis faktorial (Hair et al., 1998). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan perangkat lunak AMOS untuk membantu perhitungan dalam penelitian.

Beberapa persyaratan yang digunakan dalam metode SEM, yaitu:

- 1) Ukuran sampel yang digunakan sebanyak 100 sampel atau menggunakan perbandingan 5 kali jumlah indikator yang digunakan.

2) Data yang digunakan merupakan data dengan skala interval.

Pada penelitian ini memiliki tingkat kepercayaan mencapai 95% dengan nilai toleransi 5%. Hasil kesimpulan pada penelitian ini mengacu pada nilai $-p$. Jika nilai $-p$ lebih besar dari pada toleransi kesalahan 5% maka hasil analisis menerima hipotesis null atau menolak hipotesis alternatif, maka hasil tidak signifikan. Sebaliknya jika nilai $-p$ lebih kecil dari pada batas toleransi kesalahan 5% maka hasil analisis menerima hipotesis alternatif atau menolak hipotesis null, maka hasil analisis adalah signifikan.

Pada uji hipotesis penelitian ini, peneliti menganalisis *Goodness of fit model*. *Goodness of fit* merupakan indikator dari perbandingan model yang dispesifikasi dengan matrik kovarian antar indikator. Adapun indeks – indeks yang digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model adalah sebagai berikut :

1. Uji *Chi-square*, dimana model dipandang baik atau memuaskan bila nilai *chi-square* nya rendah. Semakin kecil nilai *chi-square* semakin baik model itu dan nilai signifikansinya lebih besar dari cut off value ($p > 0,05$).
2. RMSEA (*The root mean square error of approximation*), yang menunjukkan *goodness of fit* yang diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah close fit dari model itu berdasarkan *degree of freedom*. Rumus yang digunakan untuk menghitung RMSEA adalah:

$$RMSEA = \sqrt{\max\left(\frac{T_m - db_m}{ndb_m}, 0\right)}$$

Keterangan :

T_m = nilai statistik uji χ^2 model yang dianalisis.

db_m = derajat bebas pengujian model yang dianalisis

n = jumlah sampel.

3. GFI (*Goodness of Fit Index*) adalah ukuran yang non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks menunjukkan sebuah *better fit*.

Rumus yang digunakan untuk menghitung GFI adalah :

$$GFI = 1 - \frac{T_m}{T_0}$$

Keterangan :

T_m = nilai statistik uji χ^2 model yang dianalisis.

T_0 = nilai statistik uji χ^2 model nol.

4. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*), dimana tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,09. Rumus yang digunakan untuk menghitung AGFI adalah :

$$AGFI = 1 - \frac{db_0}{db_m} (1 - GFI) = 1 - \frac{T_m / db_m}{T_0 / db_0}$$

Dengan

$$db_0 = (p + q)(p + q + 1)/2$$

$$db_m = \frac{(p + q)(p + q + 1)}{2} - t$$

5. CMIN/DF adalah the minimum sample *discrepancy Function* yang dibagi dengan *degree of freedom*. *Chi-square* dibagi DF-nya disebut *chi-square* relatif. Bila nilai *chi-square* relatif kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari acceptable fit antara model dan data. Rumus yang digunakan untuk menghitung CMIN/DF adalah :

$$df = (p + q) \left(\frac{p + q + 1}{2} \right) - t$$

Keterangan :

- t = banyaknya parameter yang diestimasi.
 p = banyaknya indikator variabel laten endogen.
 q = banyaknya indikator variabel laten eksogen

6. TLI (*Tucker Lewis Index*), merupakan *incremental index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model, dimana sebuah model $\geq 0,95$ dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan a *very good fit*. Rumus yang digunakan untuk menghitung TLI adalah :

$$TLI = \frac{T_i - (db_i / db_m) T_m}{(T_i - db_i)}$$

Keterangan :

- T_i = nilai statistik uji X² model independen.

T_m = nilai statistik uji X^2 model yang dianalisis.

dbi = derajat bebas pengujian model independen.

dbm = derajat bebas pengujian model yang dianalisis.

7. CFI (*Comparative Fit Index*), dimana bila mendekati 1, mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi. Nilai yang direkomendasikan adalah $CFI \geq 0,94$.
8. PGFI (*Parsimonipus Goodness of Fit Index*), berdasarkan parsimoni dari model diestimasi. Nilai PGFI berkisar antara 0 sampai 1, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan model parsimoni yang lebih baik.
9. IFI (*Incremental Fit Index*). Nilai berkisar antara 0 sampai 1, dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik.

Dengan demikian indeks – indeks yang digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model adalah seperti dalam Tabel 3.5 berikut ini :

Tabel 3.6 Kriteria Goodness Of Fit

No	Goodness of fit index	Cut off value
1	Chi-square	Diharapkan kecil (dibawah nilai tabel)
2	RMSEA	$\leq 0,08$
3	GFI	$\geq 0,90$
4	AGFI	$\geq 0,90$
5	CMIN/DF	$\leq 5,00$
6	TLI	$\geq 0,95$
7	CFI	$\geq 0,94$
8	PGFI	$\geq 0,50$
9	IFI	$\geq 0,90$

10. Interpretasi dan modifikasi model

Setelah menyelesaikan perhitungan menggunakan *Structural Equation Modeling*, peneliti akan menginterpretasikan hasil yang telah dihitung. Dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

1) Hipotesis 1:

H_a : pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

H_0 : pelatihan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

2) Hipotesis 2:

H_a : kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

H_0 : kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

3) Hipotesis 3:

H_a : pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_0 : pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4) Hipotesis 4:

H_a : kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_0 : kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5) Hipotesis 5:

H_a : motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja.

H_0 : motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

6) Hipotesis 6:

Ha : motivasi kerja karyawan memediasi dalam pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

H0 : motivasi kerja karyawan tidak memediasi dalam pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

7) Hipotesis 7:

Ha : motivasi kerja karyawan memediasi dalam kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

H0 : motivasi kerja karyawan tidak memediasi dalam kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

Kriteria keputusan adalah

1) H_0 : diterima dengan nilai signifikansi $> 0,05$

2) H_a : diterima dengan nilai signifikansi $< 0,05$