

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, seperti apa yang telah dipaparkan Fatihuddin (2015:146) penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan pendekatan yang bersifat objektif, ialah pengumpulan data dan analisis data kuantitatif yang memakai metode pengujian statistik. Adapun penelitian ini bertujuan untuk memperdalam pengaruh kompensasi (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). dan objek penelitian ini adalah kompensasi dan pelatihan karyawan. Sedangkan subjek penelitian adalah karyawan PT. Nur Dhuha Wisata Jawa Timur.

B. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau suatu kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang dikukuhkan oleh peneliti untuk ditelaah dan akhirnya dapat diambil kesimpulannya Sugiyono (2017). Variabel adalah suatu konsep yang memiliki bermacam-macam nilai. Variabel terbagi menjadi 2, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas (*independent variable*) dan satu variabel terikat (*dependent variable*). Dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel bebas ialah suatu variabel yang variasi atau bermacam-macam nilainya akan mempengaruhi nilai variabel yang lain. Variabel bebas adalah variabel yang sangat mempengaruhi atau yang menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent variables*). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1) dan Pelatihan (X_2).

a) Kompensasi (X_1)

Kompensasi adalah balas jasa atau timbal balik yang diberikan PT. Nur Dhuha Wisata terhadap karyawan yang telah memberikan kontribusinya kepada perusahaan, yakni biasa berupa tenaga jasa maupun pikiran demi tercapainya suatu tujuan dari perusahaan. Menurut Wahjono (2015) adalah suatu kewajiban sebuah perusahaan untuk menghargai karyawan, sehingga perusahaan dapat menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan.

b) Pelatihan (X_2)

Menurut Wahjono (2015) Perusahaan harus menyelenggarakan dan meningkatkan suatu pelatihan di tiap-tiap sector jabatan kepada karyawan agar mereka faham dengan apa yang harus dilakukan dan pastinya diperoleh tenaga kerja yang lebih berpengetahuan, lebih terampil, dan lebih siap dengan tugas yang diberikan. Pelatihan merupakan bentuk pengembangan dan meningkatkan kualitas diri yang diberikan oleh perusahaan, dengan harapan keterampilan karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan dapat

meningkat, sehingga keinginan perusahaan dapat terealisasi dengan mudah.

2) Variabel Terikat (*dependentvariable*)

Variabel terikat merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiyono (2017). Variabel dependen adalah variabel yang menjadi titik berat perhatian dalam penelitian. Dalam penelitian masalah ini terdapat satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan(Y).

a) Kinerja Karyawan (Y)

Dalam hal ini kinerja karyawan terfokus pada hasil usaha yang telah dicapai oleh karyawan PT. Nur Dhuha Wisata daalm melakukan pekerjaan dan tanggungjawabnya atas apa yang telah diberikan perusahaan terhadapnya.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk tentang bagaimana suatu variable diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
Variabel Bebas (X)		
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi merupakan segala sesuatu yang didapat oleh karyawan yang berupa uang,	1. Upah dan Gaji 2. Intensif 3. Tunjangan

Pelatihan (X ₂)	<p>barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.</p> <p>Hasibuan (dalam Kadarisman, 2014:19)</p> <p>Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.</p> <p>Simamora (2006)</p>	<p>4. Fasilitas</p> <p>Simamora (2006)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatih/instruktur 2. Peserta Pelatihan 3. Materi Pelatihan 4. Media Pelatihan 5. Tujuan Pelatihan <p>Mangkunegara (2011)</p>
Variabel Terikat (Y)		
Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai.</p> <p>Mangkunegara (2011)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama <p>Robert L Mathis (2011)</p>

Berdasarkan tabel di atas, dirumuskan instrument penelitian seperti dibawah ini:

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen

Variabel Penelitian	Indikator	Deskripsi	No Item
Kompensasi	1. Upah dan Gaji	- Gaji yang diterima sesuai harapan.	1

(X ₁)		- Gaji yang diterima secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan.	2
	2. Intensif	- Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur.	3
	3. Tunjangan	- Tunjangan yang diterima sesuai harapan.	4
		- Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan.	5
	4. Fasilitas	- Besarnya jaminan kecelakaan kerja sesuai dengan resiko pekerjaan	6
		- Perusahaan memperhatikan pemenuhan fasilitas dan kebutuhan karyawan	7
Pelatihan (X ₂)	1. Pelatih / instruktur	- Instruktur pelatihan kompeten dibidangnya.	8
		- Pelatih memberikan materi sesuai dengan yang dibutuhkan	9
	2. Peserta Pelatihan	- Peserta pelatihan dapat memahami dengan baik materi yang disampaikan instruktur	10
	3. Materi Pelatihan	- Materi pelatihan yang mudah dipahami	11
		- Materi pelatihan memiliki hubungan/manfaat atas kebutuhan masalah pekerjaan.	12
		- Materi yang diperoleh melalui pelatihan dapat diterapkan dalam bekerja.	13
	4. Media Pelatihan	- Tersedia media pelatihan untuk menunjang proses pelatihan	14

	5. Tujuan Pelatihan	- Terjadi peningkatan kinerja setelah karyawan mengikuti pelatihan	15
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas	- Mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan.	16
		- Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.	17
	2. Kualitas	- Menyelesaikan pekerjaan dengan keakuratan dan kerapihan.	18
		- Prestasi kerja melebihi target yang telah ditetapkan	19
	3. Ketepatan Waktu	- Selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, tidak menunda pekerjaan.	20
		4. Kehadiran	- Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja .
	5. Kemampuan bekerja sama		- Tanggung jawab dan bekerja sesuai dengan jam operasional.
			- Komunikasi terkait pekerjaan berjalan dengan baik antar sesama karyawan
			- Interaksi setiap divisi berjalan dengan baik

D. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Imam Ghozali (2018), skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1 =Sangat tidak setuju

2 =Tidak setuju

3 =Netral

4 =Setuju

5 =Sangat setuju

2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan, seperti data dokumentasi.

E. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nur Dhuha Wisata. Berdasarkan teori dari Suharsimi Arikunto (2006:120),

yang menyatakan bahwa “Apabila populasinya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, tetapi apabila populasinya lebih besar maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%”. Karena jumlah karyawan PT. Nur Dhuha kurang dari 100 orang, yaitu sebanyak 69 orang, maka penelitian ini menggunakan teknik penelitian populasi yang melibatkan seluruh karyawan PT. Nur Dhuha Wisata.

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel harus mewakili seluruh karakteristik populasi. Jumlah sampel adalah banyaknya individu, subyek atau elemen dari populasi yang di ambil sebagai sampel. Jika jumlah sampel terlalu besar atau terlalu kecil maka akan menjadi masalah dalam penelitian. Sampel yang baik adalah yang memberikan pencerminan optimal terhadap populasinya. Karena dalam penelitian ini jumlah populasi 68 orang, maka sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi sebanyak 68 orang.

Berikut adalah tabel jumlah karyawan PT. Nur Dhuha Wisata sebagai sampel:

Tabel 3.3. Data Jumlah Karyawan

No	Lokasi Kantor	Jumlah karyawan
1	Kantor Pusat Surabaya	11
2	Kantor Perwakilan Gresik	6
3	Kantor Perwakilan Mojokerto	5
4	Kantor Perwakilan Malang	5
5	Kantor Perwakilan Kediri	4
6	Kantor Perwakilan Bojonegoro	3

7	Kantor Perwakilan Sidoarjo	3
8	Kantor Perwakilan Pasuruan	3
9	Kantor Perwakilan Probolinggo	3
10	Kantor Perwakilan Blitar	3
11	Kantor Perwakilan Jember	3
12	Kantor Perwakilan Tulungagung	3
13	Kantor Perwakilan Lumajang	3
14	Kantor Perwakilan Bangkalan	3
15	Kantor Perwakilan Jombang	2
16	Kantor Perwakilan Tuban	2
17	Kantor Perwakilan Bondowoso	2
19	Kantor Perwakilan Ngawi	2
20	Kantor Perwakilan Situbondo	2
	TOTAL	69

Sumber: PT. Nur Dhuha Wisata

F. Teknik Pengolahan Data

Jika semua data sudah terkumpul maka data siap untuk di olah. Analisis yang digunakan dalam pengolahan data ini yaitu dengan menggunakan teknik *computerize* menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) yang mana SPSS berfungsi untuk menganalisis, menghitung nilai statistiknya sehingga dapat menggambarkan bagaimana dan seberapa besar kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan pelatihan.

G. Teknik Pengujian Instrumen

- 1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui sah atau tidaknya butir-butir dari kuesioner, butir-butir pernyataan dari kuesioner tersebut sudah valid atau belum. Jika ketika nilai dari variabel kuesioner tersebut dapat di ungkapkan, maka kuesioner dinyatakan valid. Menurut Sugiyono (2017) untuk mengukur validitas pernyataan dari kuesioner yaitu dengan melakukan korelasi antara skor butir-butir pernyataan dengan berapa total variabel atau konstruk. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

- a) Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b) Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- c) Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuli Ikhtiya (2016) uji validitas dengan product moment pearson correlation diketahui bahwa r hitung $>$ r tabel pada signifikasi 5%, yang artinya semua item angket itu valid dan dapat digunakan untuk pengumpul data dalam penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengukur dan mengetahui apakah suatu kuesioner memiliki indikator dari variabel atau konstruk. Dalam melakukan uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yng mana dari hasil SPSS nanti akan memberikan hasil ukuran reliabilitas dengan uji statistik cronbach

alpha (α). Jika nilai cronbach aplha > 0.60 maka konstruk atau variabel dinyatakan valid. Apabila alpha mendekati satu, maka akan semakin terpercaya reliabilitasnya (Ghozali, 2018). Dalam pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan Cronbach Alpha Coeficient menggunakan bantuan software SPSS.

H. Teknik Analisis Data

1) Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan pengujian hipotesis, makas ebelumnya dilakukan pengujian terjadi atau tidaknya suatu penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Multikolonieritas, Uji Heterosdastisitas, dan Uji Normalitas.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu untuk mengetahui normal atau tidaknya model variabel independent dan variabel moderating yang telah terdistribusikan. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengaasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritaas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel

tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiaagnosa adanya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mnengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/ Tolerance$. Nilai *cut off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* kurangdari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam modelregresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pda periode t-1 atau sebelumnya. Menguji apakah dalam sebuah regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Biasanya hal ini terjadi pada regresiyang datanya adalah time series atau berdasarkan waktu berkala.

2) Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui secara parsial bagaimana pengaruh antara kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (X) yaitu kompensasi (X_1), dan pelatihan (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) yang dalam persamaan regresinya adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Kompensasi

X_2 = Pelatihan

b = Koefisien regresi

a = Konstanta

e = Nilai standar error

3) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui model regresi linear berganda.

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 5\%$

a) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing dari variabel independen yaitu kompensasi dan pelatihan secara parsial mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

a) Tingkat signifikansi yang digunakan

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$)

Jika signifikansi t hitung $> 0,05$ berarti H_0 diterima atau H_a ditolak

Jika signifikansi t hitung $< 0,05$, berarti H_0 ditolak atau H_a diterima

b) Menentukan t hitung

Menentukan t hitung dari table dapat dilihat pada table output SPSS kolom t sesuai dengan variabel independennya yaitu kompensasi dan pelatihan

Menentukan tabel t

Table distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$

c) Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $-t_{table} \leq t_{hitung} \leq t_{table}$

H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{table}$ atau $t_{hitung} > t_{table}$

d) Membandingkan hitung dengan F table

Semua uji analisa dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS.

4) Uji F

Uji F merupakan pengujian hipotesis yang digunakan untuk menguji secara bersama-sama seberapa besar dan signifikan koefisien variabel kompensasi dan pelatihan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Langkah-langkah untuk melakukan uji F sebagai berikut:

- a) Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$)
- b) Menghitung F_{hitung} dengan menggunakan program SPSS
- c) Menentukan F_{tabel}
- d) Untuk melihat hasil kriterianya ditentukan sebagai berikut:
 H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
 H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$
- e) Langkah terakhir yaitu menarik kesimpulan