

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Fatihudin (2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan yang bersifat obyektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Obyek penelitian ini adalah pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, dan prestasi kerja karyawan. Subjek penelitian adalah karyawan Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya.

B. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini ada 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Berikut penjelasannya:

1. Variabel bebas (X)

Menurut Mustafa (2009) variabel bebas adalah suatu variabel yang variasi nilainya akan mempengaruhi nilai variabel yang lain. Didalam penelitian ini variabel bebas yaitu:

- a. Pelatihan (X1)
- b. Kompensasi (X2)
- c. Disiplin Kerja (X3)

2. Variabel terikat (Y)

Menurut Mustafa (2009) variabel terikat adalah suatu variabel yang variasi nilainya dipengaruhi atau di jelaskan oleh variasi variabel yang lain. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Prestasi Kerja.

C. Definisi Oprasional Variabel Penelitian

Agar pembahasan masalah nantinya lebih terarah maka perlu adanya batasan-batasan jelas agar tidak mengaburkan arti dari masing-masing variabel

1. Pelatihan.

Sutrisno, (2009) mengemukakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara – cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Adapun indikator dari pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut :

- a. Jenis pelatihan
- b. Tujuan pelatihan
- c. Materi
- d. Metode yang digunakan
- e. Kualifikasi peserta
- f. Kualifikasi pelatih
- g. Waktu

2. Kompensasi

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Simamora (2004) meliputi :

- a. Upah dan gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

3. Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah suatu sikap yang menunjang kesediaan untuk menepati atau mematuhi, mendukung kekuatan dan tata tertib peraturan serta kaidah yang berlaku di tempat kerja. Menurut Rivai (2005), disiplin kerja memiliki lima indikator sebagai berikut:

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan pada peraturan kerja.
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi.
- e. Bekerja etis

4. Prestasi kerja

Prestasi kerja menurut Mangkunegara, (2014:9) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator dari prestasi kerja menurut Sutrisno (2014) adalah sebagai berikut :

- a. Hasil kerja
- b. Pengetahuan pekerjaan
- c. Inisiatif
- d. Kecekatan mental
- e. Sikap

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan sederatan daftar pertanyaan yang dibuat secara tertulis untuk memperoleh data atau informasi berupa jawaban yang diberikan oleh responden (Fatihudin, 2012). Teknik penelitian untuk mengumpulkan data terkait dengan variabel bebas (X) yaitu pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja karyawan, serta variabel terikat (Y) yaitu prestasi kerja karyawan dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan dalam kuesioner kepada responden.

Penelitian ini menggunakan kuisioner tertutup dimana alternatif jawaban dari pernyataan telah disediakan, dengan menggunakan skala bertingkat

instrumen ini dapat memberikan gambaran tentang pendapat, sikap, dan pegawai dalam menjalankan tugas yang menunjukkan frekuensi munculnya sifat-sifat yang merupakan variabel kuantitatif. Skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan responden dengan memberikan pilihan jawaban untuk semua pernyataan. Menurut Sugiyono (2013) bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dari seseorang atau sekompok orang sesuai dengan keadaan yang terjadi. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Jawaban setiap item instrumen dari responden yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari yang sangat negatif sampai dengan yang sangat positif.

Adapun skoring pengisian kuesioner adalah:

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

E. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Fatihudin (2015:), Populasi adalah keseluruhan elemen atau unsur yang akan diteliti. Penelitian ini mengambil populasi karyawan sebanyak 91 (sembilan puluh satu) karyawan Bank Jawa Timur Cabang Dr. Soetomo Surabaya.

Tabel 3.1 (Tabel Populasi)

Keterangan	Karyawan
Kantor Cabang Dr. Soetomo	45
Cabang Pembantu	23
Kantor Kas	23
Jumlah	91

Sumber : Bank Jawa Timur Dr Soetomo Surabaya

2. Sampel

Menurut Fatihudin (2015:64), Sampel adalah sebagian dari populasi. Pada penelitian ini pengambilan sampel dengan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 10% sebagai berikut :

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

$$n = \frac{91}{1 + 91(0.10^2)}$$

$$n = 47,6 = 48 \text{ orang}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

jadi setelah dihitung jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah 48 karyawan.

F. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini dengan melakukan kegiatan sebagai berikut :

1. Tabulasi

Tabulasi data yaitu mencatat atau entri data ke dalam tabel *induk* penelitian (Fatihudin, 2015). Dalam penelitian ini tabulasi adalah kegiatan mengelompokkan jawaban dari responden atas pernyataan dalam kuesioner yang disesuaikan dengan variabel pelatihan, pengembangan karyawan dan prestasi kerja karyawan dan memasukkannya ke dalam tabel supaya mudah dipahami.

G. Uji instrumen penelitian

Untuk mendapatkan data jawaban/tanggapan responden yang valid maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian yang diuraikan sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan

item-item suatu daftar pernyataan atau pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Setiap item pernyataan atau pertanyaan dilakukan uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* pada hasil SPSS 20.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tersebut dapat diandalkan. Pada penelitian ini, uji reliabilitas alat ukur yang digunakan adalah *Cronbach Alpha* dengan tujuan untuk mengetahui apakah hasil pengukuran reliabel atau tidak. Reliabilitas (keandalan) merupakan suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuisioner (Sujarweni, 2012).

H. Metode Analisis

1. Uji asumsi klasik

Tahap pengujian ini dilakukan sebelum penelitian masuk ke tahap perhitungan analisis regresi linier berganda. Dimana uji asumsi klasik terdiri dari :

a. Uji normalitas

Menurut Ghozali (2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

b. Uji multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Cara umum untuk mendeteksi ada multikolinieritas dalam model ini ialah dengan melihat bahwa adanya R^2 yang tinggi dalam model tetapi tingkat signifikan t-statistiknya sangat kecil dari hasil regresi tersebut dan cenderung banyak yang tidak signifikan.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

d. Uji autokorelasi

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

2. Analisa regresi linier berganda

Analisa regresi linier berganda berfungsi untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila variabel independen dimanipulasi. Menurut Sujarweni (2012) regresi linier berganda memiliki satu variabel dependen (Y) dan dua atau lebih variabel independen (X). Pengolahan data akan dilakukan menggunakan alat bantu SPSS for windows 20. Model persamaan regresi linier berganda digambarkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan

Y = Variabel prestasi kerja

A = Konstanta

X₁ = Variabel pelatihan

X₂ = Variabel Kompensasi

X₃ = Variabel Disiplin Kerja

b₁,b₂,b₃ = Koefisien regresi

3. Koefisien determinasi (R²) dan koefisien korelasi (R)

Koefisien Determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada *table summary* dan tertulis *R square*. Besar *R square* berkisar antara 0-1 yang berarti semakin kecil besarnya R

square maka hubungan ketiga variabel semakin lemah. Sebaliknya jika *R square* semakin mendekati 1 maka hubungan ketiga variabel semakin kuat. Sedangkan koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Uji hipotesis

a. Uji t (Uji secara parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara parsial ada pengaruh yang signifikan dan variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menghitung t_{hitung} digunakan alat bantu *SPSS for windows 20*.

Hipotesis sebagai berikut :

- 1) H1 : Diduga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya.
- 2) H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya.
- 3) H3 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya.

H_0 : diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 10\%$

H_0 : ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 10\%$

b. Uji simultan dengan F test (ANOVA)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menghitung F_{hitung} digunakan alat bantu *SPSS for windows 20*.

H4 : Diduga Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Bank Jatim Dr. Soetomo Surabaya.

H_0 : diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 10\%$

H_0 : ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 10\%$