

III. METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini akan mengambil sampel pada karyawan kantor pusat PT Enseval Putera Megatrading Tbk Kantor Pusat Jakarta. Jumlah karyawan yang terdapat di kantor pusat PT Enseval Putera Megatrading Tbk adalah 130 orang.

3.2 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009: 60), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah suatu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain (variabel terikat). Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah pelatihan dan kompensasi.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah suatu variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain (variabel bebas). Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah kinerja karyawan.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel yang diteliti (Sekaran, 2006: 60)

Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam yaitu:

- a. Data kualitatif, bersifat tidak berstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam. Hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian ini diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data ini diperoleh langsung dari Kantor Pusat PT Enseval Putera Megatrading Tbk seperti gambaran umum perusahaan, hasil pengisian kuesioner dan data lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.
- b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari PT Enseval Putera Megatrading seperti jumlah karyawan, absensi karyawan dan data lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti dari web, internet atau dokumentasi perusahaan dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian.

3.4 Populasi

Menurut Umar (2003: 77) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan, sampel merupakan subkelompok atau sebagian dari populasi, sehingga peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Pada penelitian ini yang akan diambil adalah populasi dari seluruh karyawan pada Kantor Pusat PT Enseval Putera Megatrading bagian Departemen Logistik yang berjumlah 130 orang.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode yang akan digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian Pustaka

Penelitian pustaka yaitu berupa data yang relevan dengan masalah penelitian yang bersumber dari literatur, buku serta jurnal. Hal ini bertujuan untuk mencari teori atau dasar pemikiran yang dapat mendukung penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan dilakukan dengan mengumpulkan data yang diperlukan dari PT Enseval Putera Megatrading Tbk melalui penyebaran kuesioner. Menurut Sekaran (2006: 82), kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner dibagikan langsung, disuratkan atau disebarakan melalui email kepada responden.

Kuesioner yang disebarakan kepada responden terbagi dalam tiga bagian. Bagian pertama berisi pertanyaan mengenai pelatihan, bagian kedua berisi pertanyaan mengenai kompensasi, dan pada bagian ketiga akan berisi pertanyaan tentang kinerja karyawan.

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert, yang mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

- Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

Untuk mengukur validitas, peneliti menggunakan analisis faktor. Menurut Santoso (2002), proses analisis faktor mencoba menemukan hubungan antar sejumlah variabel-variabel yang saling independen satu dengan yang lain sehingga bisa dibuat satu atau beberapa kumpulan variabel yang lebih sedikit dari jumlah variabel awal. Khusus untuk analisis faktor, sejumlah asumsi berikut harus dipenuhi:

- a. Asumsi korelasi yang meliputi
 - Besar korelasi antar variabel *independent* harus cukup kuat atau di atas 0,3.
 - Besar korelasi parsial yaitu korelasi antar dua variabel dengan menganggap tetap variabel lain, justru harus kecil atau mendekati nol.
 - Uji hipotesis bahwa matriks korelasi adalah bukan matriks identitas, dengan menggunakan *Barlett's Test of Sphericity*. Nilai signifikansi harus lebih kecil dari 0,05.
- b. Asumsi ukuran kecukupan sampling yang diuji dengan *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA)

KMO merupakan indeks untuk membandingkan besarnya koefisien korelasi dengan koefisien parsial, yang berarti bahwa besarnya koefisien korelasi keseluruhan variabel pada matriks korelasi harus signifikan diantara paling sedikit beberapa variabel. Angka KMO disyaratkan harus lebih dari 0,5.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009: 45)

Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistic SPSS 16 dan diuji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*.

Yaitu:

$$R_{ii} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

R_{ii} = reliabilitas instrument

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = jumlah varian butir

t^2 = varian total

3.7 Analisis Data

3.7.1 Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT Enseval Putera

Megatrading Tbk dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda:

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

X_1 = pelatihan

X_2 = kompensasi

b_1 = koefisien X_1

b_2 = koefisien X_2

e = error

3.7.2 Analisis Data Kualitatif

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil jawaban kuesioner. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif

Menurut Arikunto (2005: 250) metode analisis deskriptif merupakan penelitian bukan eksperimen, karena tidak dimaksudkan untuk mengetahui akibat dari suatu perlakuan. Dengan penelitian deskriptif peneliti bermaksud menggambarkan atau menerangkan gejala yang sedang terjadi.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Statistik F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2009: 88).

Kriteria dalam pengambilan keputusan di dalam uji F adalah:

- hitung $>$ (0,05), maka H_a tidak didukung, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

- $t_{hitung} < (0,05)$, maka H_a didukung, berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

3.8.2 Uji Statistik t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009: 88). Variabel dikatakan berpengaruh apabila $\text{sig} < .$ Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$, maka H_a didukung, H_o tidak didukung
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$, maka H_a didukung, H_o didukung

Nilai t dapat dihitung dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{a}{\sigma b}$$

Keterangan:

b = koefisien regresi variabel independen

b = standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil uji t dapat dilihat pada *output coefficient* dari hasil analisis regresi berganda.

3.9 Operasional Variabel

Setiap melakukan penelitian, sangat diperlukan adanya identifikasi dari setiap variabel, baik dari variabel terikat yang bersifat ditentukan ataupun variabel

bebas yang bersifat menentukan. identifikasi variabel ini akan digunakan sebagai permasalahan yang akan dibahas.

Menurut Singarimbun (1995: 152) operasional variabel adalah petunjuk tentang bagaimana variabel dapat diukur. Dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur variabel.

Definisi operasional variabel berguna untuk memahami lebih dalam mengenai variabel di dalam sebuah penelitian. Dengan pemahaman yang mendalam diharapkan akan memberi kemudahan di dalam membuat indikator sehingga nantinya variabel mampu diukur.

Berikut ini penjabaran mengenai operasional variabel penelitian mengenai pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan

Tabel 5. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan (X ₁)	Pelatihan adalah secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. (Rivai, 2004: 226)	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatih • Peserta Pelatihan • Metode yang Digunakan • Sarana dan Fasilitas Pelatihan • Materi yang Dibutuhkan • Lingkungan Perusahaan 	Skala likert merupakan respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu untuk melihat seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X ₂)	Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. (Simamora, 2004: 155)	<ul style="list-style-type: none"> • Upah dan Gaji • Insentif • Tunjangan • Fasilitas 	pertanyaan pada lima skala titik (SS, S, N, TS, STS). (Sekaran, Uma 2006: 31)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah tingkat dimana pencapaian peran berhasil dicapai. (Ferris, 1977 dalam Maurice 2012)	<ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan • Investigasi • Koordinasi • Mengevaluasi • Mengawasi • Susunan kepegawaian • Negosiasi • Mewakili 	