

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian verifikatif. Menurut Suharsimi (2006) penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan. Sedangkan metode yang digunakan adalah *explanatory survey*. Penelitian eksplanasi (*explanatory research*), menurut Singarimbun dan Effendi(2006) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Dengan menggunakan skala likert, metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, angket, serta dokumentasi. Populasi dan sampel penelitian ini adalah semua karyawan PI PLN (Persero) UP3 Mojokerto yang berjumlah 12 karyawan. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

3.2 Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel dimana terdapat tiga variabel yaitu Pelatihan (X1), Penempatan (X2), dan Mutasi (X3), serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

1) Pelatihan Kerja (X1)

Pelatihan kerja adalah suatu kegiatan meningkatkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan kerja serta

sikap kerja karyawan. Indikator untuk mengukur pelatihan kerja menurut Handoko (2014) adalah :

1. Metode Pelatihan

Dapat diukur dengan melihat metode apa yang digunakan dalam pelatihan di perusahaan atau organisasi karena metode pelatihan sangat menentukan keberhasilan proses pelatihan.

2. Fasilitas Pelatihan

Dapat diukur dengan melihat kelengkapan fasilitas yang digunakan dalam kegiatan pelatihan dan penggunaan fasilitas pelatihan.

3. Kemampuan Peserta

Dilihat dari seberapa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki para peserta pelatihan dalam perusahaan yang diikuti oleh seluruh pegawai baik pegawai baru maupun pegawai lama.

4. Kemampuan pelatih/instruktur

Dengan melihat kemampuan dan pengetahuan pelatih program pelatihan harus benar-benar menguasai materi baik secara teori maupun praktik.

5. Materi pelatihan

Ditinjau dengan melihat apa yang akan dikembangkan dari peserta pelatihan dengan menyajikan materi yang

mudah dipahami oleh para peserta pelatihan.

2) Penempatan Kerja (X2)

Penempatan kerja adalah mengalokasikan karyawan pada posisi tertentu sesuai dengan kemampuan dan kompetensi individu tersebut. Indikator yang digunakan untuk mengukur penempatan kerja (Suwanto, 2003) :

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu penentu dari penempatan kerja karyawan. Dalam hal ini pendidikan biasanya digunakan sebagai bagian untuk menentukan jenjang karir serta posisi atau jabatan seseorang. Pendidikan minimum disyaratkan dalam melamar pekerjaan seperti :

a. Pendidikan yang disyaratkan

b. Pendidikan alternative

2. Pengetahuan kerja

Pengetahuan kerja yang dimaksud adalah pengetahuan pegawai tentang pekerjaan yang dilakukan baik sebelum bekerja maupun pengetahuan yang didapat setelah bekerja.

3. Keterampilan kerja

Didalam praktek kerja, keterampilan kerja berarti kecakapan serta keahlian yang dimiliki oleh karyawan.

Keterampilan kerja ini dapat berupa :

- a. Keterampilan mental, seperti halnya menganalisa data-data serta menentukan sikap dalam pengambilan keputusan.
- b. Keterampilan fisik, seperti kemampuan diri dalam melakukan sesuatu dalam hal ini seorang teknis atau mekanik.
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja dapat dijadikan sebagai pertimbangan tertentu oleh perusahaan. Pengalaman kerja yang dimaksud adalah pengalaman serta seberapa lama waktu yang telah dilewati untuk melakukan pekerjaan tertentu.

1) Mutasi kerja

Mutasi kerja adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat seseorang secara horizontal atau vertikal didalam suatu organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur mutasi yaitu (Ambarita, 2015) :

1. Frekwensi mutasi

Tingkat keseringan pelaksanaan mutasi dalam organisasi.

2. Alasan mutasi

Agar karyawan tidak larut dalam zona nyaman dan agar karyawan bisa mendapatkan pengalaman baru dan menurut PT PLN organisasi yang sehat adalah organisasi yang sering melakukan mutasi.

3. Ketepatan dalam melaksanakan mutasi yang disesuaikan. Ketepatan waktu mutasi dilakukan berdasarkan kebijakan perusahaan, kemampuan kerja pegawai, tingkat pendidikan, lamanya masa kerja, tanggung jawab atau beban kerja dan kesenangan atau keinginan pegawai.

2) Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas. Indikator kinerja karyawan yaitu (Satiawan dan Kartika, 2014) :

a. Ketepatan menyelesaikan tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Kesesuaian jam kerja

Merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

c. Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

d. Kerjasama antar karyawan

Merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Pelatihan Kerja (Handoko, 2014)	1. Metode Pelatihan	1. Metode yang digunakan dalam pelatihan kerja sudah sesuai.
	2. Fasilitas Pelatihan	2. Fasilitas yang digunakan mendukung kelancaran jalannya pelatihan
	3. Kemampuan Peserta	3. Kemampuan peserta mendukung kelancaran pelatihan.
	4. Kemampuan Pelatihan/Instruktur	4. Instruktur pelatihan menguasai materi baik secara teori maupun praktek.
	5. Materi Pelatihan	6. Materi dalam pelatihan sudah sesuai kebutuhan di bidang kerja saya.

Penempatan Kerja (Suwanto, 2003)	1. Pendidikan	1. Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai untuk posisi kerja saya saat ini.
	2. Pengetahuan Kerja	2. Saya mengetahui pekerjaan apa saja yang harus di jalankan dalam posisi kerja saat ini.
	3. Keterampilan Kerja	3. Saya memiliki ketrampilan yang sesuai dengan posisi kerja saat ini.
	4. Pengalaman Kerja	4. Saya memiliki pengalaman yang sesuai dengan posisi kerja saya saat ini.
Mutasi Kerja (Ambarita, 2015)	1. Frekwensi Mutasi	1. Perusahaan sering melakukan rotasi kerja karyawan.
	2. Alasan Mutasi	2. Saya dimutasi/dipindahkan untuk mendapatkan pengalaman baru.
	3. Ketepatan Waktu	3. Saya dinilai perusahaan memiliki kemampuan untuk dimutasi di posisi kerja baru.
	1. Ketepatan menyelesaikan tugas	1. Saya tepat waktu dalam menyelesaikan tugas saya.
	2. Kesesuaian jam kerja	2. Saya mematuhi peraturan perusahaan dalam hal ketepatan waktu kerja.

Kinerja Karyawan (Setiawan dan Kertika, 2014)	3. Tingkat kehadiran	3. Tingkat kehadiran saya sesuai dengan ketentuan PT PLN (Persero) UP3 Mjokerto
	4. Kerjasama antar karyawan	4. Saya bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

3.3 Skala Pengukuran

Pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala likert, skala likert sebagai alat pengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor (Sugiyono, 2007). Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternative jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban diberikan akan diberikan nilai tertentu (1,2,3,4, dan 5). Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert. Alternative jawaban tersebut yaitu;

Tabel 3.2
Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2007)

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan individu yang memiliki karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam lingkup yang ingin diteliti (Sugiarto, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN (persero) UP3 Mojokerto. Dari data yang didapatkan tercatat populasi sebesar 72 pegawai.

Tabel 3.3
Data pegawai PT PLN (persero) UP3 Mojokerto

No	Organizational unit	Jumlah
1.	Analisis kinerja dan system manajemen	1
2.	Pelaksanaan K3L	2
3.	Pelaksanaan pengadaan	2
4.	Bagian KSA	9
5.	Bagian sarana dan pelayanan pelanggan	1
6.	Bagian konstruksi	10
7.	Bagian transaksi energy listrik	8
8.	Bagian jaringan	20
9.	Bagian perencanaan	1
	Total	72

Sumber : PT PLN (persero) UP3 Mojokerto

Namun dari 72 angket yang disebar hanya 51 angket yang kembali dan sisanya tidak dikembalikan, karena pegawai PT PLN

(Persero) UP3 Mojokerto sibuk mengerjakan pekerjaannya sehingga tidak bisa mengisi angket secara maksimal

3.4.2 Sampel dan teknik penentuan sampel

Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu (Sugiarto, 2017). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, dikarenakan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN (persero) UP3 Mojokerto 72 pegawai.

3.5 Jenis dan sumber data, serta metode pengumpulan data

3.5.1 Jenis dan sumber data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data primer adalah mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi (Sekaran Bougie, 2017), melalui penyebaran angket pada pegawai PT PLN (persero) UP3 Mojokerto.
- 2) Data skunder adalah mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada (Sekaran Bougie, 2017). Cara memperoleh data ini dari dokumen-dokumen dari PT PLN (persero) UP3 Mojokerto.

3.5.2 Metode pengumpulan data

Adapun teknik-teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut (Indrianto dan Bambang Supomo, 2018) :

1) Wawancara (Interview)

Teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Teknik wawancara dilakukan jika peneliti memerlukan komunikasi atau hubungan dengan responden.

2) Angket

Pengumpulan data penelitian pada kondisi tertentu kemungkinan tidak memerlukan kehadiran peneliti. Pertanyaan peneliti dan jawaban responden dapat dikemukakan secara tertulis.

3) Observasi

Pencatatan pola perilaku objek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.

4) Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan mengumpulkan data mempelajari data-data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal, dan profil PT PLN, jumlah pegawai, struktur organisasi dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.6 Uji validitas dan reliabilitas

3.6.1 Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang

diperoleh setelah penelitian adalah data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuisiner) (Sugiyono, 2010). Uji validitas dilakukan untuk melihat seberapa baik suatu instrumen digunakan adalah *Corrected Item Correlation*. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung lebih dari 0,3 berarti butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Apabila $r \text{ hitung} \leq 0,3$, berarti butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r kritis	Keterangan
1.	Pelatihan Kerja (X1)	0,820	0,3	Valid
		0,830	0,3	Valid
		0,830	0,3	Valid
		0,820	0,3	Valid
		0,740	0,3	Valid
2.	Penempatan Kerja (X2)	0,894	0,3	Valid
		0,768	0,3	Valid
		0,894	0,3	Valid
		0,789	0,3	Valid
		0,941	0,3	Valid

3.	Mutasi Kerja (X3)	0,966	0,3	Valid
		0,981	0,3	Valid
4.	Kinerja Karyawan	0,975	0,3	Valid
		0,965	0,3	Valid
		0,972	0,3	Valid
		0,975	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Tabel 3.4 bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $> 0,3$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

3.6.2 Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS 19 Uji statistic cronbach. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ (Sugiyono, 2005).

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien α	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,927	0,6	Reliabel
Penempatan Kerja (X2)	0,928	0,6	Reliabel

Mutasi Kerja (X3)	0,982	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,988	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2019)

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisiner adalah reliable sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3.7 Analisis Data

3.7.1 Analisis deskriptif

Menurut Sugiyono (2012) analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir pernyataan dalam angket, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang Skor} &= \frac{\text{nilaiskortertinggi} - \text{nilaiskortereendah}}{\text{jumlahkategori}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0,8
 \end{aligned}$$

Rentang interval skor yaitu 0,8 artinya criteria kategori jawaban responden dengan rentang nilai 0,8 maka ditentukan skala intervalnya dengan cara sebagai berikut :

- 1,0 – 1,8 = Sangat Tidak Tepat
- 1,8 – 2,6 = Tidak Tepat
- 2,61 – 3,4 = Cukup
- 3,41 – 4,2 = Tepat/Tinggi
- 4,21 – 5,0 = Sangat Tepat

3.7.2 Analisis Interensial

3.7.2.1 Analisis regresi berganda

Hasil pengumpulan data akan dikumpulkan setiap variabel sebagai satu nilai dari setiap responden dan akan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode analisis data menggunakan perhitungan statistic dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak.

Untuk menguji hipotesis yaitu pengaruh pelatihan, penempatan kerja dan mutasi terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut regresi linier berganda dimana dalam persamaan regresi mengandung unsure interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Menurut Sugiyono (2012) mengatakan bahwa analisis regresi bergandaberguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (diubah-ubah). Model persamaan regresi linier berganda menurut (Sugiyono,2012), sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a : Parameter konstanta

b : Koefisien regresi

X₁ : Pelatihan

X₂ : Penempatan kerja

X₃ : Mutasi

e : Standart Error

3.7.3 Uji asumsi klasik

Merupakan uji yang dilakukan untuk menganalisis asumsi-asumsi dasar yang seharusnya dipenuhi dalam penggunaan regresi. Berikut asumsi-asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini meliputi (Ghozali, 2001)

3.7.3.1 Uji normalitas

Kenormalan data diperlukan dalam metode analisis regresi (Baroroh, 2013). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal (ghozali, 2011). Metode yang dipakai normal *P Plot Probability*, dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.3.2 Uji multikolinieritas

Multikolinearitas berarti dua atau lebih variabel X yang memberikan informasi yang sama tentang variabel Y. Kalau X1, X2 dan X3 berkolinearitas, berarti kedua variabel cukup diwakili satu variabel saja. Memakai keduanya merupakan inefisiensi. (Simamora, 2005). Adapun beberapa metode untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, diantaranya :

1. Dengan menggunakan variabel independen. Misalnya ada empat variabel yang diuji dikorelasikan, hasilnya korelasi antara X1, X2 dan X3 sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi multikolinearitas antara X1, X2 dan X3.
2. Disamping itu untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat juga dilihat dari varian *Inflation Factor*(VIF). Apabila nilai tolerance value < 0,01 atau VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila tolerance value > 0,01 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multokolinearitas. (Simamora, 2005).

Dalam uji ini juga akan digunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* test dengan menggunakan tarat signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 (Wiratna, 2008)

1.7.3.3 Uji autokorelasi

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi. Pertama, uji Durbin-Watson (dw test). Uji ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (first orde autocorrelation) dan mensyaratkan adanya intercept dalam model regresi. Dan tidak ada variabel lagi diantara variabel penjelas (Singgih Santoso, 2011). Hipotesis

yang di uji adalah $H_0 : \rho = 0$ (hipotesis nolnya adalah tidak ada autokorelas) $H_a : \rho \neq 0$ (hipotesis alternatifnya adalah ada autokorelas) keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah :

- Bila nilai DW berada diantara d_U sampai dengan $4-d_U$ maka koefisien autokorelasi sama dengan nol. Artinya, tidak autokorelasi.
- Bila nilai DW lebih kecil dari pada d_L , koefisien autokorelasi lebih besar dari pada nol. Artinya ada autokorelasi positif.
- Bila nilai DW terletak diantara d_L dan d_U , maka tidak dapat disimpulkan model ini memiliki gejala autokorelasi positif.
- Bila nilai DW besar dari pada $4-d_L$, koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi negative.
- Bila nilai DW terletak di antara $4-d_U$ dan $4-d_L$, maka tidak dapat disimpulkan.

1.7.3.4 Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varian dan residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen), yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di standardized. (Ghozali, 2006).

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistic t dengan kriteria pengambilan keputusan apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Ghozali, 2011).

1.8.2 Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Namun banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2011).