

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, metode ini disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme dan metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode konfirmatif, karena metode ini cocok digunakan untuk pembuktian/konfirmasi (Sugiyono, 2007).

Penelitian ini dilakukan di PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, efektivitas pelatihan dan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap kinerja karyawan pada *Departement Center of Dynamic Learning*. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey, dimana responden diberi beberapa pertanyaan berupa tertulis (angket). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga sampel yang digunakan adalah 30 karyawan. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

3.2 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. yang beralamatkan di Jl. Veteran Gresik 61122, Jawa Timur.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menjelaskan cara yang digunakan peneliti dalam mengukur variabel yang akan digunakan. Peneliti merumuskan variabel serta indikatornya sebagai suatu hal yang akan diteliti. Penulis menetapkan atau menggunakan indikator dari masing-masing variabel, yaitu :

3.3.1 Variabel Independen Atau Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Kompetensi (X_1)

Kompetensi adalah suatu kemampuan dalam diri seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dilandasi pengetahuan, keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja yang menjadi karakteristik individu. Kompetensi dapat diukur melalui indikator yang sudah disesuaikan dengan teori Edison dkk. (2017), yaitu sebagai berikut :

1. Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan.
2. Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.
3. Memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah.
4. Memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.
5. Memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Efektivitas pelatihan (X₂)

Efektivitas pelatihan adalah tingkat sejauh mana keberhasilan dari kegiatan pelatihan yang sudah dilakukan. Efektivitas pelatihan dapat diukur melalui indikator yang sudah disesuaikan dengan teori Rivai (2014), yaitu sebagai berikut:

1. *Reaction*, reaksi karyawan atas kegiatan pelatihan.
2. *Learning*, penguasaan konsep-konsep pengetahuan dan keterampilan setelah kegiatan pelatihan.
3. *Behavior*, perubahan perilaku karyawan setelah kegiatan pelatihan.

3. *Perceived Organizational Support* (POS) (X₃)

Perceived Organizational Support (POS) adalah sebuah persepsi yang dimiliki karyawan atas umpan balik penghargaan kontribusi dan kesejahteraan yang sudah diberikan organisasi kepada mereka. *Perceived Organizational Support* (POS) dapat diukur melalui indikator yang sudah disesuaikan dengan teori Waileruny H.T. (2014), yaitu sebagai berikut :

1. *Fairness*, perusahaan menerapkan prosedur yang adil pada semua karyawan.
2. *Supervisor support*, pemimpin peduli terhadap keluhan karyawan.
3. *Job Condition*, perusahaan menyediakan keamanan bekerja untuk karyawan.

3.3.2 Variabel Dependen Atau Terikat (Y)

Variabel terikat ialah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator yang sudah disesuaikan dengan teori Mathis dan Jackson (2006), yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Pekerjaan, tingkat kualitas suatu pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar yang sudah ditentukan.
2. Kerjasama Tim, kemampuan karyawan bekerjasama dengan rekan kerja.
3. Ketepatan Waktu, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.
4. Kehadiran, kehadiran karyawan sesuai dengan jadwal kerja.

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

Variabel penelitian	Indikator	Item-item
Kompetensi (X_1) (Emron Edison, 2017)	1. Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan	1. Tingkat pengetahuan yang dimiliki atas pekerjaan yang ditangani
	2. Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan	2. Tingkat kemauan untuk meningkatkan pengetahuan
	3. Memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah	3. Tingkat kemampuan dalam mengidentifikasi masalah
	4. Memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi	4. Tingkat kemampuan mencari solusi atas pemecahan masalah
	5. Memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan	5. Tingkat Keramamahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan
Efektivitas pelatihan (X_2) (Rivai,2014)	6. <i>Reaction</i>	6. Reaksi para peserta pelatihan atas kegiatan pelatihan
	7. <i>Learning</i>	7. Tingkat penguasaan konsep-konsep pengetahuan dan keterampilan setelah kegiatan pelatihan
	8. <i>Behavior</i>	8. Tingkat perubahan perilaku peserta pelatihan setelah kegiatan pelatihan
<i>Perceived Organizational Support (POS)</i> (X_3) (Waleruny H.W., 2014)	9. <i>Fairness</i>	9. Prosedur yang adil bagi setiap karyawan
	10. <i>Supervisor Support</i>	10. <i>Supervisor</i> tidak mengabaikan keluhan karyawan
	11. <i>Job Condition</i>	11. Menyediakan keamanan bagi karyawan dalam bekerja
Kinerja karyawan (Y) (Mathis & jackson, 2006)	12. Kualitas Pekerjaan	12. Kualitas hasil pekerjaan karyawan memenuhi standar
	13. Kerjasama Tim	13. Kemampuan karyawan bekerja dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
	14. Ketepatan Waktu	14. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan
	15. Kehadiran	15. Tingkat kehadiran karyawan dalam aktivitas pekerjaan.

3.4 Metode Pengukuran Data

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert, skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang sebuah fenomena (sugiyono, 2010). Berikut skala pengukuran Likert :

Tabel 3.2
Pengukuran Skala Likert

Bobot Nilai	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Ragu (R)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : Sugiono (2014)

Berdasarkan pengukuran indikator diatas, responden bebas dalam menentukan skor sesuai persepsinya terhadap pernyataan-pernyataan didalam angket.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010), populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada *Departement Center of Dynamic Learning* yang berjumlah 30 karyawan.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010), sampel adalah sebagian dari populasi tersebut. Sampel dianggap mewakili dari keseluruhan populasi yang ada. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti mengambil sampel 30 karyawan pada *Departement Center of Dynamic Learning*.

3.6 Jenis dan Sumber Data serta Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini disesuaikan dengan fokus dan tujuan penelitian. Sesuai dengan fokus penelitian maka data dari penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan atau menjawab masalah yang akan diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Berupa data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer yang didapat dari hasil wawancara, kuesioner dan observasi yang dilakukan oleh peneliti. Data primer ini untuk mendapatkan pendapat responden tentang pengaruh kompetensi, efektivitas pelatihan dan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap kinerja yang diperoleh oleh responden berdasarkan penyebaran angket, wawancara, observasi pada karyawan *Departement Center of Dynamic Learning*.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung, melalui pihak lain, atau laporan historis yang telah dipublikasikan. Data sekunder dapat berupa profil PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk., visi dan misi, data struktur organisasi. Data tersebut didapatkan dari website resmi PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.

3.6.2 Metode Pengumpulan Data

Tujuan dari metode pengumpul data adalah mendapatkan data yang sesuai dengan standar data yang ditetapkan (Sugiono, 2010). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket sebagai teknik pengumpulan data. Ada empat teknik pengumpulan data, yaitu :

- 1) Observasi, teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada *Departement Center of Dynamic Learning*.
- 2) Wawancara, teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung pada objek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan memberikan pertanyaan secara langsung kepada Ka. *Departement Center of Dynamic Learning*.
- 3) Dokumentasi, teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan data dari buku dan karya tulis ilmiah.
- 4) Angket, teknik pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada objek penelitian. Dalam penelitian ini

menggunakan pertanyaan berupa angket kepada karyawan yang berjumlah 30 orang karyawan *Departement Center of Dynamic Learning*.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkatan kevalidan suatu instrumen (Arikunto, 2013). Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya. Pengukuran dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji validitas menggunakan rumus *pearson product moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Korelasi

X = Skor item X

Y = Skor item Y

N = Banyaknya sampel dalam penelitian

Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item dalam penelitian valid atau tidak valid. Data dinyatakan valid apabila hasil $r_{hitung} > 0,3$ (Sugiyono, 2007). Dalam penelitian ini, tidak ada uji coba validitas pada 30 responden, Berikut hasil uji validitas item pernyataan :

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₁), Efektivitas Pelatihan (X₂), POS (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Validitas		Keterangan
		Korelasi (s)	r kritis	
Kompetensi (X1)	X1.1	0,523	0,3	Valid
	X1.2	0,561	0,3	Valid
	X1.3	0,857	0,3	Valid
	X1.4	0,700	0,3	Valid
	X1.5	0,459	0,3	Valid
Efektivitas Pelatihan (X2)	X2.1	0,763	0,3	Valid
	X2.2	0,850	0,3	Valid
	X2.3	0,807	0,3	Valid
<i>Perceived Organizational Support</i> (POS) (X3)	X3.1	0,763	0,3	Valid
	X3.2	0,895	0,3	Valid
	X3.3	0,871	0,3	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,650	0,3	Valid
	Y1.2	0,630	0,3	Valid
	Y1.3	0,722	0,3	Valid
	Y1.4	0,804	0,3	Valid

Sumber : Data SPSS Diolah, 2018

Berdasarkan dari data tabel 3.3 menunjukkan semua item pernyataan terkait variabel Kompetensi (X₁), Efektivitas Pelatihan (X₂), *Perceived Organizational Support* (POS) (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai korelasi lebih dari 0,3. Dengan demikian berarti bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid untuk pengujian selanjutnya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji suatu instrumen apakah instrumen tersebut dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 2006). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Arikunto, 2006). Uji reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r = koefisien reabilitas instrumen (*Crownbach Alpha*)

k = banyaknya butir pertanyaan/ banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = total varian butir

σ_1^2 = total varian

Berikut hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian, dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut ini :

Tabel 3.4
Uji Reliabilitas Varibel Kompetensi (X₁), Efektivitas Pelatihan (X₂), POS (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien Alpha	Angka Kritis	
Kompetensi (X ₁)	0,611	0,6	Reliabel
Efektivitas Pelatihan (X ₂)	0,731	0,6	Reliabel
<i>Perceived Organizational Support</i> (POS) (X ₃)	0,787	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,659	0,6	Reliabel

Sumber : Data SPSS Diolah, 2018

Berdasarkan dari data tabel 3.4 menunjukkan semua variabel penelitian yaitu Kompetensi (X₁), Efektivitas Pelatihan (X₂), *Perceived Organizational Support* (POS) (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari angket adalah konsisten atau reliabel, sehingga selanjutnya layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menguji kualitas data dan menguji ketepatan data. Pengujian ini dapat dilakukan dengan memasukkan data untuk analisis faktor, memperoleh *alfa Cronbach*, dan seterusnya. Untuk menguji setiap hipotesis dengan menggunakan uji statistik yang relevan. Untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0,8$$

Sehingga untuk melakukan penafsiran atau rata-rata skor nilai dapat menggunakan kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.5
Kategori Skala

No	Skala	Keterangan
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,60	Rendah
3	2,61 – 3,40	Sedang
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiono, 2010

3.8.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan bila hubungan antar variabel lebih dari satu hubungan. Menurut Sugiyono (2010), menyatakan bahwa analisis regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila

nilai variabel independen dimanipulasi (diubah-ubah). Dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi, efektivitas pelatihan, dan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap kinerja karyawan *Departement Center of Dynamic Learning*. Persamaan Regresi Berganda tersebut menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi kompetensi

b₂ = Koefisien regresi Efektivitas pelatihan

b₃ = Koefisien regresi POS

X₁ = Kompetensi

X₂ = Efektivitas pelatihan

X₃ = POS

€ = *Error Term*

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Asumsi klasik regresi menurut Ghazali (2001), meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedasitas.

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada dua atau lebih variabel x yang memberikan informasi yang sama tentang variabel Y. Jika X_1 , X_2 dan X_3 berkolinearitas, berarti kedua variabel cukup diwakili satu variabel saja. Memakai keduanya merupakan inefisiensi (Simamora, 2005). Ada beberapa metode untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, diantaranya :

- 1) Dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance value* $< 0,1$ atau $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila *tolerance value* $> 0,1$ atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas (Simamora, 2005).

- 2) Dengan menggunakan antar variabel independent. Misalnya ada tiga variabel yang diuji dikorelasikan, hasilnya korelasi antara X_1 , X_2 dan X_3 sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi multikolinearitas antara X_1 , X_2 dan X_3 .

3.8.3.3 Uji Autokorelasi

Autokorelasi diartikan sebagai korelasi antar sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Cara untuk mendeteksi adanya autokorelasi dengan memakai uji *Durbin Watson*, dengan nilai *durbin watson* diatas nilai dU dan kurang dari nilai $4-dU$, $dU < dW < 4-dU$ maka dinyatakan tidak ada autokorelasi (Simamora, 2005).

3.8.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan antara *variance* dan residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heterokedastisitas (Ghozali, 2018).

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak (*random*) baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t yaitu pengujian regresi secara terpisah atau parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variable-variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya (Sugiyono, 2010).

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.
- 2) Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka hipotesis diterima dan jika $sig > \alpha (0,05)$, maka hipotesis ditolak.

3.10 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kompetensi, Efektivitas pelatihan dan *Perceived Organizational Support* (POS)) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) sangat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.