

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui besar atau kecilnya pengaruh dan hubungan antar variable yang dinyatakan dalam bentuk angka, dengan cara mengumpulkan data merupakan faktor pendukung terhadap pengaruh antara variable-variabel yang bersangkutan kemudian menganalisa dengan menggunakan alat analisis yang sesuai dengan variable-variabel dalam penelitian. (Sugiyono, 2011).

Jenis penelitian yang digunakan berupa penelitian eksplanasi (explanatory research). Menurut Singarimbun dan Effendi (2011) penelitian eksplanasi (explanatory research) merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan antara variable-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Dalam hal ini dapat menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara, kuisisioner, serta dokumentasi. Analisis data menggunakan metode statistik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 21.

Metode yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah survey, dimana responden akan diberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk angket maupun kuisisioner, sumber data yang diambil adalah data primer yang diambil langsung dari sampel dan dikumpulkan secara langsung.

3.2 Lokasi dan Obyek Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti memperoleh dan mendapat sumber data dan informasi sebagai bahan penelitian. Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, lokasi yang digunakan adalah di PT. Catur Mulia Mandiri.

Obyek dalam penelitian ini adalah kompetensi dan pelatihan. Unit analisis penelitian ini adalah karyawan bagian packaging PT.Catur Mulia Mandiri.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.3.1 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2014) definisi operasional variabel adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Definisi operasional dari variabel yang diteliti adalah:

1. Kinerja

Menurut Simamora H. (2012) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

- Kualitas

Kualitas kerja adalah sejauhmana seorang karyawan mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang seharusnya dikerjakan.

- Kuantitas

Kuantitas kerja adalah sejauhmana seorang karyawan bekerja perhari. Kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan termasuk kuantitas kerja.

- Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan wewenang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk mengerjakan atau melakukan suatu pekerjaan serta tugas yang di landasi dengan keterampilan dan pengetahuan juga didukung oleh sikap kerja yang dituntut dengan pekerjaan tersebut (Wibowo, 2011).

Menurut Gatot (2014), indikator yang digunakan dalam mengukur kompetensi (X1), antara lain:

- Pengalaman kerja, sebagai dasar seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas,

kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya, (Wariati, 2015).

- Pendidikan, kegiatan untuk meningkatkan kemampuan teori dan keterampilan mengambil keputusan pada persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan dilakukan perbaikan kontribusi produktif para karyawan.
- Pengetahuan (knowledge) adalah informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
- Keterampilan (skills) adalah kemampuan untuk mengerjakan tugas fisik atau tugas mental tertentu.

3. Pelatihan

Pelatihan menurut Dessler (2011) yaitu suatu proses untuk mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, mengenai pengetahuan, keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar. Menurut Mangkunegara (2015), indikator pelatihan (X2) antara lain:

- Pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

- Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

- Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

- Waktu (Banyaknya Sesi)

Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM PERNYATAAN
Kinerja (Y) Mangkunegara (2015)	1. Kualitas	Saya senantiasa memastikan mutu terbaik sesuai standar yang telah ditetapkan pada produk yang dihasilkan.
	2. Kuantitas	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
	3. Tanggung Jawab	Saya senantiasa bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan.
Kompetensi (X1) Gatot (2014)	1. Pengalaman kerja	1. Saya senantiasa dapat memposisikan diri dalam lingkungan kerja.
		2. Saya senantiasa dapat menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja.

Lanjutan dari halaman 34

		3. Saya senantiasa dapat menghadapi resiko yang muncul dalam lingkungan kerja.
	2. Pendidikan	Pendidikan saya sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan perusahaan.
	3. Pengetahuan	Saya mengetahui semua hal yang berkaitan dengan bidang pekerjaan.
	4. Keterampilan	Saya senantiasa dapat menjalankan pekerjaan berdasarkan keahlian yang saya miliki.
Pelatihan (X2) Mangkunegara (2015)	1. Pelatih/ <i>Trainers</i>	Pelatihan senantiasa diberikan oleh pelatih yang berkompeten di bidangnya.
	2. Materi	Materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan bidang kerja karyawan.
	3. Metode	Metode yang diterapkan saat pelatihan kerja dapat menarik perhatian karyawan.
	4. Waktu	Waktu yang di butuhkan untuk pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

3.3.2 Skala Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala tersebut digunakan untuk mengatur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012). Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka digunakan skala likert dengan setiap pernyataan dalam penelitian ini diberi bobot nilai 1 sampai 5 sebagaimana dipaparkan sebagai berikut ini :

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

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian packaging PT. Catur Mulia Mandiri Cabang Jombang dengan penempatan pada PT. CJI Ploso.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian packaging PT. Catur Mulia Mandiri Cabang Jombang dengan penempatan pada PT. CJI Ploso.

Diketahui dari jumlah populasi penelitian yang menggunakan teknik sampling dengan metode sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2013) dikenal dengan istilah sensus apabila dalam pengambilan sampel semua populasi dipergunakan, merupakan arti dari sampel jenuh. Dengan demikian dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 responden.

3.5 Jenis, Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2012) teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah

penelitian. Dalam memperoleh data, peneliti menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari tempat objek penelitian. Data primer dari penelitian ini berdasarkan jawaban karyawan bagian packaging PT. Catur Mulia Mandiri Cabang Jombang dengan penempatan pada PT. CJI Ploso.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh perusahaan yang bukan pengolahannya. Menurut Sugiyono (2012) sumber untuk mendapatkan data sekunder yaitu melalui buku literatur, jurnal, majalah dan situs internet yang menjadi bahan referensi pendukung penelitian ini.

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

1. Angket

Angket merupakan teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011). Data ini diperoleh angket yang diedarkan kepada 35 responden yang berisi tanggapan responden yang berhubungan dengan kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian packaging PT. Catur Mulia Mandiri Cabang Jombang dengan penempatan di PT. CJI Ploso Jombang.

2. Dokumentasi

Mengumpulkan serta mempelajari data dari buku-buku, tulisan ilmiah, majalah, dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian (Sugiyono, 2011).

3. Wawancara

Metode ini digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila penelitian ini melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih dalam, wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung kepada informan atau pihak yang berkompeten dalam permasalahan tersebut (Sugiyono, 2011).

4. Observasi

Salah satu metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian (Sugiyono, 2011).

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu angket dalam penelitian layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Dengan demikian kata valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2012).

Cara mencari nilai validitas disebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan keseluruhan item-item dari variabel. Apabila menguji validitas instrumen menggunakan rumus *product moment* (Sugiyono, 2014):

Rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = korelasi

x = variabel independen

y = variabel dependen

Perhitungan rumus tersebut menggunakan bantuan SPSS versi 21.0. Bila hasil uji kemaknaan untuk r menunjukkan r-hitung > 0,3 maka instrumen dinyatakan valid (Sugiyono, 2017).

Tabel 3.2
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.750	0.334	Valid
	Y1.2	0.832	0.334	Valid
	Y1.3	0.779	0.334	Valid
Kompetensi (X1)	X1.1.1	0.593	0.334	Valid
	X1.1.2	0.615	0.334	Valid
	X1.1.3	0.628	0.334	Valid
	X1.2	0.688	0.334	Valid
	X1.3	0.570	0.334	Valid
	X1.4	0.600	0.334	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0.726	0.334	Valid
	X2.2	0.699	0.334	Valid
	X2.3	0.639	0.334	Valid
	X2.4	0.636	0.334	Valid

Sumber: Data Primer (SPSS), 2022

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) Uji reliabilitas merupakan sebuah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner akan dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban yang diberikan seseorang terhadap pernyataan yang diberikan pada kuisioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen ini akan dikatakan reliabel jika dapat digunakan untuk mengukur sebuah variabel berulang kali dan kemudian akan menghasilkan data yang sama atau sedikit bervariasi dari data yang lain.

Dalam buku yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS yang ditulis oleh (Ghozali, 2018) menyatakan bahwa pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. *Repeat Measure* dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda kepada responden. Kemudian dilihat apakah responden tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau Pengukuran Sekali saja cara pengukurannya hanya sekali saja dalam memberikan pertanyaan. Kemudian hasil dari jawaban responden dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Jika variabel tidak reliabel atau memberikan nilai kurang dari 0,60 maka kuisioner harus disebar ulang atau membuat tabel operasional variabel baru.

Rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r^{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma t^2}{\sigma t^2}\right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas yang kecil

n = jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum \sigma t^2$ = jumlah varian skor tiap-tiap item

σ^2 = varians total

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.689	Reliabel
Kompetensi (X1)	0.671	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.602	Reliabel

Sumber: Data Primer (SPSS), 2022

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing-masing item variabel dengan skala pengukuran satu sampai lima, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} \\ & = \frac{5 - 1}{5} \\ & = 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

Tabel 3.4 Skala Likert

Interval	Keterangan
1,0 - 1,8	Sangat Rendah
>1,8 - 2,6	Rendah
>2,6 - 3,4	Sedang/Cukup
>3,4 - 4,2	Tinggi
>4,2 - 5,0	Sangat Tinggi

Sumber : Sudjana (2015)

3.7.2 Analisis Inferensial

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif dan memprediksi nilai kenaikan atau penurunan dari variabel dependen. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

Rumus:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan (variabel dependen)

X1 = kompetensi (variabel independen)

X2 = pelatihan (variabel independen)

e = residu atau *prediction regresi*

a = konstanta persamaan regresi

b_{1,2} = koefisien garis regresi

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada dua atau lebih variable X yang memberikan informasi yang sama tentang variable Y. Apabila X1 dan X2 berkolinearitas, berarti kedua variabel cukup diwakili satu variabel saja, sedangkan memakai keduanya merupakan inefisiensi (Simamora, 2012).

Salah satu cara untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, diantaranya:

- 1) Dengan menggunakan antar variabel independen. Misalnya ada empat variabel yang diuji dikorelasikan, hasilnya korelasi antara X1 dan X2 sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi multikolinearitas antara X1 dan X2.
 - 2) Di samping itu untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat juga dilihat dari *Value 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 multikolinearitas.
- c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011: 139) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance

dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melakukan metode uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresi nilai absolut residual dari model yang diestimasi terhadap variabel-variabel penjelas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat dari nilai probabilitas setiap variabel independen. Jika Probabilitas $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika Probabilitas $< 0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas. Selain itu terdapat metode uji *white* untuk melihat ada tidanya heteroskedastisitas dalam model.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antar sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Untuk dapat mendeteksi adanya autokorelasi dalam situasi tertentu, biasanya memakai uji *Durbin Watson*, dengan keputusan nilai durbin watson diatas nilai du dan kurang dari nilai $4-du$, $du < dw < 4-du$ dan dinyatakan tidak ada autokorelasi.

3. Uji Hipotesis

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 satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2013). Pengujian hipotesis dapat dinyatakan yaitu:

- a. Nilai sig hitung > nilai alpha (0,05), maka H_0 diterima, variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat
- b. Nilai sig hitung < nilai alpha (0,05), maka H_0 ditolak, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2011).

4. Uji Koefisien Determinasi disesuaikan (R^2)

Menurut Koefisien determinasi (R^2) pada hakikatnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai R^2 kecil merujuk arti pada variabel independen dengan memberikan semua informasi yang dibutuhkan guna untuk memperkirakan variasi variabel dependen, (Ghozali, 2012). Bila R^2 mendekati 1 (100%) maka hasil perhitungan memperlihatkan bahwa semakin baik atau semakin tepat garis regresi yang diperoleh. Bagitupun sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0 maka menandakan semakin tidak tepatnya garis regresi untuk mengukur data observasi, berikut terdapat rumus mencari nilai koefisien determinasi:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi