

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan penelitian kuantitatif dalam penelitian ini. Penggunaan angka-angka dalam penelitian ini agar lebih sistemasi. Angket atau (kuesioner) digunakan dalam penelitian ini. Data primer merupakan sumber data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini.

3.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

(Sugiyono, 2019) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang disertakan dalam penelitian adalah sebanyak 86 Orang Karyawan PT. Prudential Life Assurance Surabaya.

2. Sampel

Sugiyono (2019:127) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang disertakan dalam penelitian adalah sebagian dari karyawan PT. Prudential Life Assurance Surabaya bertepatan pada PruOne Agency Mayjend Sungkono.

Menurut Sugiyono (2019:128) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Sugiyono (2019:129) mengemukakan bahwa Pengambilan Sampel Probabilitas (*Probability Sampling*) adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan

peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menurut Sugiyono (2019:129) Sampel Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*) merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sugiyono (2019:130) juga mengemukakan Pengambilan Sampel Acak Berstrata Proporsional (*Proportionate Stratified Random Sampling*) digunakan bila populasi mempunyai anggota/ unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Sedangkan Pengambilan Sampel Acak Berstrata Tidak Proporsional (*Disproportionate Stratified Random Sampling*) menurut Sugiyono (2019:130) digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional. Dan Cluster Sampling (Area Sampling) menurut Sugiyono (2019:131) digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas, misal penduduk dari suatu negara, propinsi atau kabupaten. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 86 orang.

3.3. Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tidak melalui media perantara.

1. Data primer

Sugiyono (2019:194) mengatakan bahwa data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data mengenai *program pelatihan dan kompensasi langsung dan tidak langsung* terhadap kinerja karyawan PT Prudential Life Assurance Surabaya.

2. Data sekunder

Sugiyono (2019:194) mengatakan bahwa data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen.

3. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan - keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan data yang akurat dan lebih spesifik, adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responded yang diamati tidak terlalu besar. (Sugiyono, 2019:203)

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2019:199)

3.4. Variabel dan Definisi Operasional

Dari penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengoperasionalkan variabel program pelatihan, kompensasi langsung dan tidak langsung sebagai variabel (X) dan kinerja karyawan (Y).

3.4.1. Variabel penelitian

Variabel independen yaitu variabel yang memengaruhi variabel dependen yang terdiri dari :

1. *Program Pelatihan* (X_1) Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin bnaik, sesuai dengan standar kerja (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:72).

Bernardin dan Russel (dalam Sulistiyani dan Rosidah, 2007: 178-179) mengemukakan bahwa program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yaitu:

- a. Penilaian Kebutuhan Program Pelatihan (need assessment)
- b. Pengembangan Program Pelatihan (development)
- c. Evaluasi Program Pelatihan (evaluation)

2. *Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung (X₂)* Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah, (2007:206) kompensasi ada dua macam, yaitu:

- a. Kompensasi langsung (financial), yaitu upah dasar/sistem gaji ditambah bayaran yang berdasarkan penampilan (prestasi).
- b. Kompensasi tidak langsung (non financial), yaitu kategori umum tunjangan karyawan, program proteksi yang diamanatkan, asuransi kesehatan, upah waktu tidak bekerja, rekreasi keluarga, penghargaan prestasi kerja.

3. *Kinerja Karyawan (Y)* Michael Armstrong (dalam Wirawan, 2012: 99) mendefinisikan manajemen kinerja sebagai proses yang bertujuan meningkatkan kinerja individu karyawan, kinerja tim kerja, dan kemudian meningkatkan kinerja organisasi.

Manajemen kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar manajemen kinerja menjadi fondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai

tujuan. Prinsip – prinsip dasar manajemen kinerja terdiri dari (Wibowo, 2013: 12-20):

1. Umpan Balik
2. Menciptakan Budaya
3. Pengembangan
4. Kejujuran
5. Pelayanan
6. Tanggung jawab

3.4.2. Definisi Operasional

Agar variabel dapat diukur dengan menggunakan instrumen atau alat ukur, maka variabel harus diberi batasan atau definisi yang operasional.

1. Kinerja Karyawan

Manajemen kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar manajemen kinerja menjadi fondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Prinsip – prinsip dasar manajemen kinerja terdiri dari (Wibowo, 2013:12-20):

a. Umpan Balik

Pelaksanaan manajemen kinerja memerlukan umpan balik terus-menerus. Umpan balik memungkinkan pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh dari pekerjaan oleh individu dipergunakan untuk memodifikasi tujuan organisasi.

b. Menciptakan Budaya

Budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya.

c. Pengembangan

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kompetensi sumber daya manusia di dalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim.

d. Kejujuran

Kejujuran menampakkan diri dalam komunikasi umpan, baik yang jujur di antara manajer, karyawan, dan rekan kerja.

e. Pelayanan

Satu aspek yang membingungkan dari prinsip pelayanan adalah bahwa apa yang diberikan manajer kepada karyawan mungkin dirasakan tidak baik dan mengecewakan karyawan. Manajer harus belajar membantu orang lain dengan baik, merupakan proses pembelajaran jangka panjang di mana manajer membantu orang lain agar menjadi lebih baik, dan belajar tentang apa yang dapat berjalan dan tidak dapat berjalan.

f. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan prinsip dasar di belakang pengembangan kinerja. Pengembangan kinerja didasarkan pada anggapan bahwa karyawan dapat memengaruhi hasilnya dengan memperbaiki kecakapan dalam kompetensi perilaku.

2. Program Pelatihan

Bernardin dan Russel (dalam Sulistiyani dan Rosidah, 2007:178-179) mengemukakan bahwa program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yaitu :

1. Penilaian Kebutuhan Pelatihan (*need assessment*)

Tujuan penilaian kebutuhan pelatihan adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan. Penilaian kebutuhan merupakan proses penentuan kebutuhan pelatihan yang dilakukan secara sistematis dan objektif dengan melakukan tiga tipe analisis yaitu :

a. Analisis organisasional, yaitu mencoba menjawab permasalahan mengenai penekanan pelatihan yang seharusnya dilakukan dan faktor-faktor yang seharusnya dilakukan dan faktor yang memengaruhi.

b. Analisis keorganisasian, yaitu mencoba memecahkan permasalahan mengenai apa yang seharusnya dipelajari dalam pelatihan sehingga para peserta pelatihan dapat menjalankan tugasnya dengan memuaskan.

c. Analisis Individu, yaitu berusaha menjawab permasalahan mengenai siapa yang membutuhkan pelatihan dalam perusahaan dan tipe-tipe khusus pelatihan yang dibutuhkan.

2. Pengembangan Program Pelatihan (*development*)

Tujuannya adalah untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan penelitian. Metode pelatihan diklasifikasikan menjadi dua kategori, yaitu:

a. Informational methods, yaitu metode yang menggunakan pendekatan satu arah, di mana informasi disampaikan kepada peserta pelatihan oleh para pelatih. Metode ini cocok untuk mengajarkan materi factual, keterampilan, dan sikap.

b. Experimental methods, yaitu metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel, lebih dinamis baik dengan instruktur maupun sesama peserta dan langsung menggunakan alat-alat yang tersedia. Metode ini digunakan untuk mengajarkan kemampuan kognitif dan fisik serta kecakapan.

3. Evaluasi Program Pelatihan (*evaluation*)

Tujuannya adalah untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas pelatihan dapat dievaluasi dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Reaksi, seberapa baik peserta menyenangi pelatihan

- b. Belajar (learning), seberapa jauh para peserta mempelajari fakta-fakta, prinsip-prinsip, dan pendekatan-pendekatan dalam sebuah latihan
- c. Hasil-hasil, seberapa jauh perilaku karyawan berubah karena pelatihan
- d. Hasil-hasil, apakah ada kenaikan produktivitas atau penurunan yang telah dicapai
- e. Efektivitas biaya, untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan untuk program pelatihan dan apakah besarnya biaya pelatihan sebanding dengan tujuan program pelatihan.

3. Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung

Menurut (Rosidah, 2007) kompensasi ada dua macam, yaitu:

1. Kompensasi langsung, yaitu upah dasar/sistem gaji ditambah bayaran yang berdasarkan penampilan (prestasi).
2. Kompensasi tidak langsung, yaitu kategori umum tunjangan karyawan, program proteksi yang diamanatkan, asuransi kesehatan, upah waktu tidak bekerja, rekreasi keluarga, penghargaan prestasi kerja.

3.5. Desain Instrumen Penelitian

Untuk memberikan gambaran penyusunan kuisisioner penelitian ini maka disajikan desain instrument penelitian.

Tabel 2. Desain Instrument Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Program Pelatihan (X1)	X1.1 Penilaian Kebutuhan Pelatihan (<i>need assessment</i>)	Likert
Mangkuprawira dan	X1.2 Pengembangan Program	

Hubeis (2007:72)	Pelatihan (<i>development</i>) X1.3 Evaluasi Program Pelatihan (<i>evaluation</i>)	
Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung (X2) Sutrisno (2010:191-193)	X2.1 Tingkat Biaya Hidup X2.2 Tingkat Kompensasi yang Berlaku di Perusahaan Lain X2.3 Tingkat Kemampuan Perusahaan X2.4 Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab X2.5 Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku X2.6 Peranan Serikat Buruh/Serikat Pekerja	Likert
Kinerja karyawan (Y) Wirawan (2012:99)	Y.1 Umpan Balik Y.2 Menciptakan Budaya Y.3 Pengembangan Y.4 Kejujuran Y.5 Pelayanan Y.6 Tanggung jawab	Likert

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019:146) bahwa digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dengan skala Likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun pokok-pokok instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Beserta dengan penulisan analisis kuantitatif menggunakan pernyataan dan skor sebagai berikut :

1. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban kurang setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)



3.6. Teknik Analisis Data

Pengujian Instrumen Penelitian

Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini **SPSS** merupakan *Statistical Product and Service Solutions* versi 20.0.

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2019:175) perlunya untuk membedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliabel. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

$$r = \frac{\sum x_i y_i}{\sqrt{(\sum x_i^2)(\sum y_i^2)}}$$
$$= \frac{N \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[N \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][N \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi *Product Moment*

N : besarnya sampel/ jumlah responden

Xi : Skor Total

Yi : Skor tiap pertanyaan/ item

2. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019:176)

Rumus yang digunakan:

$$R_{ii} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{sr^2 - \sum si^2}{SX^2} \right)$$

α = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum s_r^2$ = Jumlah varians skor item

S_X^2 = Varians skor-skor tes (seluruh item K)

Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil $\alpha \geq 0,60$ = reliable

3.6.2. Regresi Linear Berganda

Teknik Analisis Regresi Berganda bertujuan untuk melihat secara langsung pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Jumlah variabel teknik analisis regresi berganda yaitu 1 dan memiliki 2 atau lebih jumlah variabel bebas (Mudrajat, 2013). Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan model regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan aplikasi SPSS 23 sebagai pengolahan datanya dengan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

Penjelasan :

Y = Pengaruh Hasil Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

b₁,b₂ = Koefisien variabel independen

X₁ = Program Pelatihan

X₂ = Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung

e = error

3.6.3. Inferensi Hasil Regresi

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah di mana H_0 diterima. Dalam analisis regresi terdapat 3 jenis kriteria ketepatan (*goodness of fit*): uji statistik t; uji statistik F; dan koefisien determinasi. (Mudrajad Kuncoro, 2013:244)

1. Uji Signifikansi Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat.

Menurut (Ghozali, 2005) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen, apakah variabel *Program elatihan* (X₁), *Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung* (X₂). benar-benar berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependennya yaitu *Kinerja Karyawan* (Y). Kriteria :

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau tingkat signifikansi $< 0,05$ berarti masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau tingkat signifikansi $> 0,05$ berarti masing-masing variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas). Kriteria untuk menguji hipotesis merupakan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, maka:

a. jika $F_{hitung} > F_{table}$, maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. jika $F_{hitung} < F_{table}$, maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

3.6.4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

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. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic (Ghozali, 2016). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan antara lain (Ghozali, 2013):

- a. jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. jika data (titik) menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

2. Uji Multikolinearitas

Masalah-maslaah yang mungkin akan timbul pada penggunaan persamaan regresi berganda merupakan multikolinearitas, yaitu suatu keadaan yang variabel bebasnya (independen) berkorelasi dengan variabel bebas lainnya atau suatu variabel bebas merupakan fungsi linier dari variabel bebas lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2005). Inflation factor (VIF). Batas dari tolerance value dibawah 0,10 atau nilai VIF diatas 10, maka terjadi problem multikolinearitas. Jika terjadi multikolinearitas akan menimbulkan akibat seperti standar error koefisien regresi yang diperoleh menjadi besar, semakin besarnya standart error maka semakin erat kolinearitas antara variabel bebas.

3. Uji Heteroksedastisitas

Uji heteroksedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians tersebut menunjukkan pola tetap, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap maka disebut Hetekedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Model regresi yang baik merupakan yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Dasar analisis:

- a. jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastitas.

