

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian rencana dan struktur penelitian yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka metode dan jenis penelitian ini menggunakan penelitian *Ex-Post Facto* atau pengukuran sesudah kejadian. Metode ini dipergunakan karena penelitian ini berusaha untuk menemukan ada tidaknya pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan koperasi KKPA.

3.2. Obyek dan Subyek Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Koperasi Perkebunan KKPA di wilayah Kabupaten Indragiri Hulu. Obyek yang diteliti yaitu karyawan dari Koperasi KKPA yang sudah pilih sebagai sampel sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Pemilihan Kabupaten Indragiri Hulu sebagai lokasi penelitian didasarkan atas pertimbangan yaitu belum pernah dilakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi KKPA di Kabupaten Indragiri Hulu.

3.3. Populasi, Teknik Pengambilan Sampel, dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Perkebunan KKPA di Kabupaten Indragiri Hulu yang tersebar di kecamatan Seberida, Batang Cinaku, Rakit Kulim, dan Pasir Penyu. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling* yaitu pemilihan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah:

- a. Konversi kebun yang dikelola koperasi dibawah tahun 2010.
- b. Koperasi yang dijadikan sampel memiliki lebih dari satu unit usaha selain unit usaha pengelolaan perkebunan yang merupakan unit utama.
- c. Kondisi dan suasana koperasi dalam keadaan baik yang ditandai dengan pelaksanaan Rapat Anggota Tahunan (RAT) yang rutin.

Berdasarkan kriteria tersebut terdapat 6 koperasi yang diteliti, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada 6 koperasi yang jumlahnya kurang lebih ada 66 orang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan data dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti (Fuad Mas'ud, 2004). Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. Data primer dalam penelitian ini adalah data tentang profil dan identifikasi responden, berisi data responden

yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti: usia, jabatan, pendidikan terakhir, dan masa kerja dari responden penelitian pada Koperasi Perkebunan KKPA sampel.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara pemberian kuesioner yaitu dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada pihak yang bersangkutan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi tiga bagian yaitu, tentang persepsi karyawan yang berkaitan dengan pelatihan, kebijakan kompensasi, dan kinerja karyawan.

Kuesioner sebagai bahan analisa data secara kuantitatif melalui pemberian skala pengukuran dan pemberian skor. Jawaban atas daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden dibuat dengan menggunakan skala likert (*likert scale*), yaitu dengan rentangan 1 sampai dengan 5. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, (Sugiyono 2007).

3.6. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.6.1.1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja atau sering disebut prestasi kerja merupakan hasil kerja selain secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya, dengan kata lain bahwa kinerja (*performance*) merupakan catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

1. Kualitas yaitu dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas, yaitu tingkat pengguna sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya.
5. Kemandirian, yaitu mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan kemampuan sendiri dengan penuh tanggung jawab
6. Komitmen Kerja yaitu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.

3.6.1.2. Variabel Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah proses dimana orang-orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan kedalam beberapa cara, yang meliputi :

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin yaitu pelatihan yang dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat yang diberlakukan dan harus diikuti untuk semua karyawan.
2. Pelatihan pekerjaan/teknis yaitu pelatihan yang memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab mereka dengan baik.
3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah yaitu pelatihan untuk mengatasi permasalahan operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan antar organisasional.
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif yaitu pelatihan yang menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional dimasa depan.

3.6.1.3. Variabel Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang muncul dari

pekerjaan mereka .Ada beberapa indikator yang digunakan untuk menilai kompensasi yang diterima oleh karyawan yaitu:

1. Gaji/ upah

Tingkat kepuasan karyawan terhadap besarnya gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

2. Bonus

Tingkat kepuasan terhadap pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan.

3. Jaminan kesehatan

Tingkat kepuasan terhadap pemberian asuransi kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.

4. Liburan atau cuti

Tingkat kepuasan terhadap pemberian masa liburan atau cuti yang diberikan oleh perusahaan.

5. Kompensasi Pekerjaan

Tingkat kepuasan terhadap pemberian uang lembur yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 3.1:
Definisi operasional variabel

Variabel Penelitian	Indikator	Butir Pertanyaan
Kinerja (Y) Rivai (2005).	Y.1. Kualitas Kerja	1, 2, 3
	Y.2. Kuantitas Kerja	4, 5
	Y.3. Ketepatan Waktu	6, 7
	Y.4. Efektifitas	8, 9
	Y.5. Kemandirian	10, 11
	Y.6. Komitmen Kerja	12, 13
Pelatihan (X1) Mathis dan Jackson (2006).	X.1.1. Pelatihan Rutin	14, 15
	X.1.1. Pelatihan teknis	16, 17,
	X.1.3. Pelatihan pemecahan masalah	18, 19
	X.1.4. Pelatihan perkembangan dan inovasi	20, 21, 22
Kompensasi (X2) Mathis dan Jackson (2006)	X.2.1. Gaji dan Upah	23, 24, 25, 26
	X.2.2. Bonus	27, 28,
	X.2.3. Jaminan kesehatan	29
	X.2.4. Liburan dan cuti	30, 31
	X.2.5. Kompensasi pekerjaan	32, 33,

3.7. Uji Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner yaitu untuk memperoleh data dan informasi tentang pelatihan karyawan, kompensasi yang telah diberikan, dan kinerja karyawan pada Koperasi perkebunan KKPA di Kabupaten Indragiri Hulu. Dari tiga variabel tersebut dibuat skala penilaian dengan rentang jawaban 1 sampai dengan 5. Masing-masing pilihan jawaban diberi skor:

Angka 1 : Tidak Setuju

Angka 2 : Kurang Setuju

Angka 3 : Netral

Angka 4 : Sangat Setuju

Angka 5 : Sangat Setuju Sekali.

3.8. Uji Kualitas Data

3.8.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Uji validitas tersebut dikatakan valid jika nilai *pearson correlation* signifikan pada 0,01 (tanda **) dan 0,05 (tanda *).

3.8.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2005). Kriteria pengujian uji reliabel adalah sebagai berikut :

- Alpha $>$ 0,6 Konstruk (variabel) memiliki reliabilitas
- Alpha \leq 0,6 Konstruk (variabel) tidak memiliki reliabilitas.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Pengujian reliabilitas dilakukan setelah analisis validitas dilakukan. Analisis dilakukan dengan *Cronbach's Alpha* yaitu koefisien reliabilitas yang menunjukkan seberapa baik item suatu instrumen berkorelasi positif dengan item lainnya. Semakin tinggi koefisien alpha, berarti semakin baik pengukuran suatu instrumen (Sekaran, 2010).

Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai *cronbach alpha*. Nilai *cronbach alpha* semakin mendekati 1 berarti semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya. Nilai *cronbach alpha* antara 0,80 sampai dengan 1 dikategorikan reliabilitas baik. Nilai *cronbach alpha* 0,60 sampai dengan 0,79 dikategorikan diterima. Nilai *cronbach alpha* Lebih kecil dari 0,60 dikategorikan kurang baik (Sekaran, 2010).

3.9. Teknik Analisa Data

Setelah dilakukan pengujian data yang meliputi pengujian validitas dan reliabilitas, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Alat pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Untuk itu diformulasikan model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

X1 : Intensitas Pelatihan

X2 : Pemberian Kompensasi

$\beta_{1,2}$: Koefisien Arah Regresi

e : *error*

(Sugiono , 2007).

Untuk menganalisis pengaruh variabel Pelatihan (X1), dan Kompensasi (X2), terhadap Kinerja (Y), digunakan metoda statistik dengan tingkat taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ artinya derajat kesalahan sebesar 5 %. Untuk pengolahan data dengan menggunakan regresi linear, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Alat analisa yang digunakan untuk mengolah data hasil kuesioner dalam rangka menguji hipotesis melalui tehnik regresi berganda dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS *for Windows* versi 15.0, dengan taraf signifikansi 0,05 .

3.10. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian data yang meliputi pengujian validitas dan reliabilitas, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis, sebagai berikut: Hipotesis pertama hingga ketiga pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan alasan variabel bebas yang digunakan lebih dari satu. Regresi adalah alat analisis untuk meneliti variabel yang bebas terhadap variable terikat.

3.10.1. Uji Signifikansi Nilai t

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, apakah masing-masing variabel independent berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% atau dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Pengujian terhadap masing-masing hipotesis menggunakan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $P \text{ value (sig)} < \alpha (0,05)$ maka H_a berhasil diterima.
- Jika $P \text{ value (sig)} > \alpha (0,05)$ maka H_a tidak berhasil diterima.

3.10.2. Uji Signifikansi Nilai F

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara serempak terhadap variable dependen. Pengujian hipotesis ini menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% atau dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Pengujian terhadap masing-masing hipotesis menggunakan ketentuan sebagai berikut:

- Jika P value (sig) $< \alpha$ (0,05) maka H_a berhasil diterima.
- Jika P value (sig) $> \alpha$ (0,05) maka H_a tidak berhasil diterima.

3.10.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai Koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independent sama sekali tidak berpengaruh terhadap variable dependen.