

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Baturaja OKU yang beralamat di Jalan Ahmad Yani Kemelak, Kecamatan Baturaja Timur Kabupaten OKU Sumatera Selatan. Peneliti membatasi ruang lingkup pembahasan pada Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Baturaja OKU. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober 2021.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari perusahaan yang bersangkutan dengan cara melakukan observasi dan kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh berdasarkan acuan atau literatur yang berhubungan dengan masalah penelitian, misalnya materi atau dokumen serta melalui studi kepustakaan yaitu dengan menelaah literatur, majalah, serta karya tulis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner. Menurut Arikunto (2012:24) kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti (populasi atau sampel).

3.4. Populasi

Menurut Arikunto (2012: 173), “Populasi adalah seluruh subjek penelitian.” Populasi dalam penelitian adalah seluruh objek yang diteliti (diamati, diwawancarai dan sebagainya) dimana peneliti akan menarik kesimpulan tentang objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan di PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Baturaja OKU. Populasi dalam penelitian diketahui jumlahnya karena ada catatan resmi serta perhitungan yang akurat dengan total populasi sebanyak 36 Karyawan di PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Baturaja OKU. Dikarenakan jumlahnya kurang dari 100 maka seluruh populasi diambil semua, hal ini berdasarkan pendapat Arikunto (2012: 174), “untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.”

Berikut ini jumlah populasi berdasarkan jabatan.

Tabel 3.1
Jumlah Populasi Berdasarkan Jabatan

No.	Nama	Jabatan
1	Benhard Hutabarat.,S.E	Branch Manager
2	Yanri Sialagan.,S.E.	BASS
3	Fauzi.,S.E.	Supervisor Salesman
4	Gian.,S.E.	Supervisor Salesman
5	Fredy Susilo.,S.E.	Kepala Gudang
6	Nora Aprita.,S.Km	Admin Sales
7	Karolina.,S.Kom	Admin Sales
8	Chintya Hamjoneli.,S.E.	Admin AR
9	Wistu.,S.I.P.	Admin AR
10	Yiarti Pratiwi.,S.Pd	Kasir
11	Shofia Kurnia.,S.E.	Admin Gudang
12	Yenni Sihete.,S.Pd.	Admin Gudang
13	Eko Prabowo	Salesman
14	Samidi	Salesman
15	Kasmadi	Salesman
16	Hengki Indawan	Salesman
17	Windri Ardiansyah	Salesman
18	Budi Putra	Salesman
19	Rizal Muhlizi	Salesman
20	Iska Hidayat	Salesman
21	Joni Efrianto	Salesman
22	Ipan	Salesman
23	Yusuf Wibowo	Salesman
24	Adi	Salesman
25	Aris	Salesman
26	Hermanto	Salesman
27	Ardi	Salesman
28	Berli	Satpam
29	Agus	Satpam
30	M. Emsyah	Helper
31	Mediar Januardi	Helper
32	Sudarto	Helper
33	Hendro Almuhasi	Helper
34	Deni Saputra	Checker
35	Arizon Putra Jaya	Checker
36	Epan	Checker

Sumber: PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Baturaja OKU, 2022

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Uji Instrumen (Kuesioner)

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2012:174), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila validitasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti. Validitas instrument terbagi dalam validitas internal (*validitas kontrak/contract validity* dan *validitas isi/contant validity*) dan validitas eksternal/empiris. Perhitungan validitas dari sebuah instrumen dapat menggunakan rumus *korelasi product moment* atau dikenal dengan korelasi pearson dengan program SPSS 26.

Untuk menentukan valid atau tidaknya data yang diuji dapat ditentukan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika r hasil positif, serta r hasil $> r$ tabel, maka butir atau variabel tersebut valid. Jika r hasil negatif, serta r hasil $< r$ tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid. Jadi jika, r hasil $> r$ tabel tetapi bertanda negatif, H_0 tetap akan ditolak.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah dianggap baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Menurut

Arikunto (2012: 174), reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan, sehingga beberapa kali diulang pun hasilnya akan tetap sama (*konsisten*). Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal (*stability/test retest, equivalent* atau gabungan keduanya) dan secara internal (analisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument). Setelah penelitian selesai dilakukan maka untuk mengukur pertanyaan dari masing-masing variabel penelitian, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS 26.

Selanjutnya dalam pemberian interpretasi terhadap koefisien reliabilitas tes (*Cronbach's Alpha*) pada umumnya digunakan patokan sebagai berikut:

1. Apabila *Cronbach's Alpha*, sama dengan atau lebih besar daripada 0,70 berarti tes yang sedang diuji reliabilitasnya dinyatakan telah memiliki reliabilitas yang tinggi (=reliable)
2. Apabila *Cronbach's Alpha*, lebih kecil daripada 0,70 berarti bahwa tes yang sedang diuji reliabilitasnya dinyatakan belum memiliki reliabilitas yang tinggi (un-reliable)

3.5.2 Transformasi Data

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, tahap awal yang dilakukan adalah mentransformasi data yang diolah berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala likert, yang alternatif jawabannya terdiri dari yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju (Ridwan dan Sunarto,2012:15). Pendapat responden terhadap pertanyaan tentang pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja diberikan nilai sebagai berikut:

- a. Setiap alternatif jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1
- b. Setiap alternatif jawaban tidak setuju diberi skor 2
- c. Setiap alternatif jawaban netral diberi skor 3
- d. Setiap alternatif jawaban setuju diberi skor 4
- e. Setiap alternatif jawaban sangat setuju diberi skor 5

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval, melalui *Method of Successive Internal* (MSI). Skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan besaran perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal (Ridwan dan Sunarto, 2012: 21).

Transformasi tingkat pengukuran dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Perhatikan setiap item pertanyaan dalam kuesioner
- b. Untuk setiap item tersebut tentukan berapa orang responden yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5, yang disebut dengan frekuensi
- c. Skor frekuensi dibagi dengan banyaknya responden yang disebut proporsi
- d. Hitung proporsi kumulatif (pk)
- e. Gunakan tabel normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif
- f. Nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai z
- g. Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban sebagai berikut:

$$\text{Nilai interval} = \frac{(\text{density at lower limit}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})} \dots \dots (1)$$

Keterangan :

Area under upper limit : Kepadatan batas bawah

Density at upper limit : Kepadatan batas atas

Area under upper limit : Daerah dibawah batas atas

Area under lower limit : Daerah dibawah batas bawah

- h. Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu *scale value* (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

3.5.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2019;47) analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikan atau diturunkan. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTSinarmas Distribusi Nusantara Baturaja OKU. Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan dua variabel bebas. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi dengan variabel X_1, X_2 ,

X_1 = Pelatihan

X_2 = Penempatan Kerja

e = Kesalahan (*error term*)

3.5.4. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2015: 57-69), pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi yang akan dilakukan mencakup pengujian normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi karena uji autokorelasi hanya dilakukan pada data *timeseries* (runtut waktu) dan tidak perlu dilakukan pada data *crosssection* seperti pada kuesioner dimana pengukuran semua variabel dilakukan secara serentak pada saat yang bersamaan.

a. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2011:71) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah *One-Sample Komogorov- Smirnov Test*. Dimana data dapat dikatakan berdistribusi normal jika signifikansi > 0.05 (Priyatno, 2011:71).

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Santoso (2014: 203) uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (di bawah 0,5). Jika korelasi

kuat, maka terjadi problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk dapat mendeteksi terjadi atau tidaknya multikolinearitas pada sebuah model regresi, dapat dilakukan dengan tidak mengandung multikolinieritas, apabila nilai $VIF < 10$ dan mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$. Jika nilai VIF hasil regresi lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka dapat dipastikan ada multikolinearitas di antara variabel bebas tersebut (Santoso, 2014: 203).

c. Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas adalah untuk menguji sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Santoso, 2014: 208). Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat pola grafik regresi, dan uji koefisien korelasi Spearman.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi maka peneliti menggunakan metode Uji Glesjer yaitu dengan cara meregresikan nilai *absolute residual* terhadap variabel independen, sehingga dapat diketahui ada tidaknya derajat kepercayaan 5%. Menurut Santoso (2014:210) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi variabel independen $>0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika nilai signifikansi variabel independen $<0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

3.5.5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, kriteria pengujiannya adalah:

$H_0 = b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak ada Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Baturaja OKU.

$H_a = b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya ada Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Baturaja OKU.

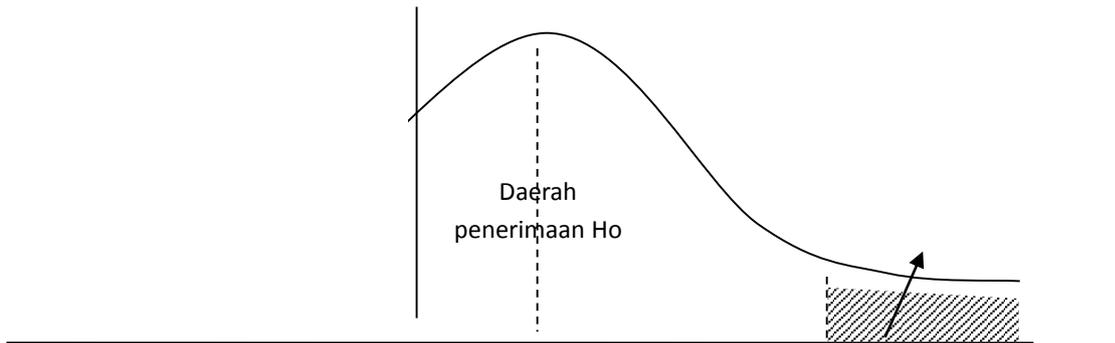
Menentukan F tabel dapat dilihat pada tabel statistik (lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel-1), dan df 2 (n-k-1), n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen. (Priyatno, 2011: 138).

Menurut Priyatno (2011:259), adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima ada pengaruh signifikan pelatihan dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan di PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Baturaja OKU.

- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan pelatihan dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan di PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Baturaja OKU.

Secara grafik hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.1
Uji F Tingkat Keyakinan 95 %

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Menurut Priyatno (2019;50) uji-t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Tahap-tahap pengujian sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis:

1) Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

a. $H_0, b_1 = 0$, artinya, Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinarmas Distribusi Nusantara Baturaja OKU

b. $H_a, b_1 \neq 0$, artinya, Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinarmas Distribusi Nusantara Baturaja OKU

2) Penempatan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- a. $H_0, b_2 = 0$, artinya, Penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinarmas Distribusi Nusantara Baturaja OKU
- b. $H_a, b_2 \neq 0$, artinya, Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinarmas Distribusi Nusantara Baturaja OKU.
- b. Menentukan taraf signifikan Taraf signifikansi menggunakan $0,05 (\alpha = 5\%)$

- c. Menentukan t_{hitung} dan t_{tabel}

t_{hitung} dilihat pada tabel Coefficients. t_{tabel} statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$ (n adalah jumlah kasus, k adalah jumlah variabel independen).

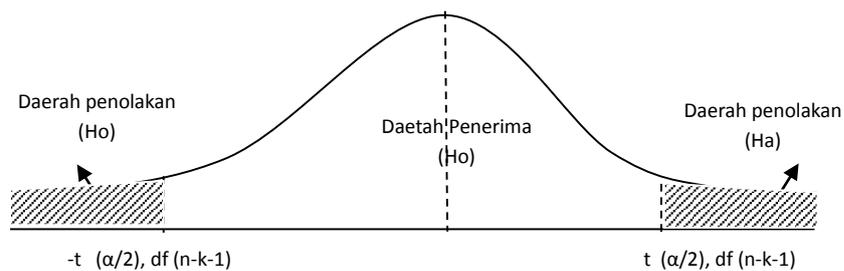
- d. Kreteria pengujian:

H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

- a. Kesimpulan (membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel})

- b. Gambar



Gambar 3.2
Interval keyakinan 95% untuk uji dua sisi

3.5.6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ridwan dan Sunarto (2012: 80-81), koefisien determinasi (R^2 / KP) pada intinya digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel X dalam menjelaskan variabel Y. Nilai KP dapat dihitung dengan persamaan sebagai berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100\% \dots \dots \dots (3)$$

Keterangan :

R^2 = nilai koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi

3.6 Batasan Operasional Variabel

Batasan operasional penelitian dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.2
Batasan Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Hamali, 2016:62)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran Mangkunegara dalam Sudaryo, <i>et al</i> (2018: 135)
2.	Penempatan Karyawan (X2)	Menurut Siswanto (2012:162), penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus Pelatihan untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya.	1. Pendidikan 2. Pengetahuan Kerja 3. Keterampilan Kerja 4. Pengalaman Kerja Wahyudi dalam Yuniarsihdan Suwatno (2013:117)
3.	Kinerja karyawan (Y)	Menurut Hasibuan (2016: 96), mengemukakan bahwa	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik

		kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang Wibowo (2016:86)
--	--	---	--