

BAB III

PROSEDUR PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian dalam penyusunan usulan penelitian ini adalah PT Komatsu Indonesia Jl. Irin IV Bolk JJ-4-2, Cikarang Barat Bekasi 17520 dengan waktu penelitian dilakukan dari bulan Maret 2015 sampai dengan Agustus 2015.

3.2 Desain Penelitian

Desain Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan. Selain itu, desain penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan apa adanya mengenai suatu variabel, gejala, keadaan atau fenomena tertentu sehingga penelitian ini digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh secara mendalam dengan harapan dapat diketahuinya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini variabel yang akan diuji adalah variabel bebas pertama (X_1) Pelatihan, variabel bebas kedua (X_2) Kompensasi, dan variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis secara statistik menggunakan software SPSS 22.00.

3.3 Definisi dan Operasional Variabel

3.3.1 Definisi Variabel

Pada sub bab ini akan dijelaskan lebih jelas definisi variabel dan ukuran yang akan digunakan untuk setiap variabel yang digunakan baik

variabel independen maupun dependen disertai dengan pengukuran dari variabel tersebut untuk kemudian dioperasionalkan.

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:58).

Berdasarkan judul yang diambil, yaitu “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Hydraulic Reman PT Komatsu Indonesia” maka terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu :
 - a. Variabel X_1 adalah Pelatihan
 - 1) Definisi Operasional
Menurut Garry Dessler (2011:280), pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya
 - 2) Dimensi Operasional
Menurut Garry Dessler (2011:313), dalam mengukur efektivitas sebuah program pelatihan terdapat empat katagori dasar dari hasil pelatihan yang dapat diukur, antara lain :
 - a) Reaksi
 - b) Pembelajaran
 - c) Perilaku
 - d) Hasil
 - 3) Skala Pengukuran
Skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala ordinal.
 - b. Variabel X_2 adalah Kompensasi
 - 1) Definisi Operasional
Menurut Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

2) Dimensi Operasional

Gary Dessler (2011:46) mengemukakan, kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama yaitu :

a) Pembayaran Langsung

Meliputi : upah, gaji, insentif, komisi dan bonus.

b) Pembayaran Tidak Langsung

Meliputi : tunjangan keuangan.

3) Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala ordinal.

2. Variabel Dependen (Y)

Adapun Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan

a. Definisi Operasional

Bangun (2012:231) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)

b. Dimensi Operasional

Menurut Bangun (2012:233), suatu pekerjaan dapat diukur melalui beberapa dimensi, antara lain :

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan Kerja Sama

c. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala ordinal.

3.3.2 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Setelah itu mungkin peneliti melanjutkan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini ada tiga

variabel yang diteliti, yaitu Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Dimana terdapat indikator – indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Berikut ini operasional variabelnya

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Item
(X_1) Pelatihan	Dalam mengukur efektivitas sebuah program pelatihan terdapat empat katagori dasar dari hasil pelatihan yang dapat diukur, antara lain : reaksi, pembelajaran, perilaku, hasil. Garry Dessler (2011:313)	Reaksi	<ul style="list-style-type: none"> • Peserta pelatihan menyukai program pelatihan • Pelatihan yang diadakan berharga bagi peserta pelatihan 	1 2
		Pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> • Peserta pelatihan mendapatkan keterampilan • Peserta pelatihan mendapatkan pengetahuan 	3 4
		Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> • Penerapan keterampilan dan pengetahuan dari pelatihan • Kesadaran terhadap aspek tugas dan tanggung jawab yang diemban 	5 6
		Hasil	<ul style="list-style-type: none"> • Sasaran pelatihan tercapai • Kinerja peserta pelatihan meningkat. 	7 8
(X_2) Kompensasi	Gary Dessler (2011:46) mengemukakan, kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama yaitu :	Pembayaran Langsung	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah gaji yang akan diterima berdasarkan kinerja • Jumlah gaji yang akan diterima berdasarkan penambahan waktu • Jumlah komisi yang diterima berdasarkan kinerja 	1 2 3,4

	Pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung		<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah bonus tahunan yang diterima berdasarkan kinerja 	5,6
		Pembayaran Tidak Langsung	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian tunjangan berdasarkan kinerja 	7
			<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian tunjangan berdasarkan masa kerja 	8
			<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian tunjangan berdasarkan tingkat pendidikan 	9
(Y) Kinerja Karyawan	Suatu pekerjaan dapat diukur melalui beberapa dimensi : Jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kerjasama. Bangun (2012:233)	Jumlah Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang telah ditentukan • Jumlah Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan 	1 2
		Kualitas Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan • Karyawan senantiasa menjaga kecakapan dalam bekerja 	3 4
		Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan 	5
			<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan senantiasa memperhatikan waktu dalam bekerja 	6
		Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan datang ke tempat kerja tepat pada waktunya 	7

			<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan 	8
		Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mampu bekerja secara tim • Karyawan mengutamakan kepentingan kerja tim 	9 10

3.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal dan skala likert. Skala ordinal merupakan skala yang memiliki urutan atau jarak yang sama antar kriteria atau titik-titik terdekatnya. Sedangkan skala Likert merupakan metode yang mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010:86) sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skala Likert

Pernyataan	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	ST	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:116).

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan divisi Hydraulic Reman yang sudah mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan dan sudah mendapatkan kompensasi sesuai ketentuan perusahaan yang berjumlah 80 orang. Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan pendapat tersebut penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasi dibawah 100 orang responden yaitu 80 orang. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010:66).

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Wawancara dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan sesuai dengan yang dibutuhkan peneliti
2. Penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan divisi Hydraulic Reman PT Komatsu Indonesia
3. Dokumentasi dengan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan objek penelitian yang diperoleh dari perusahaan

3.7 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini (Umar, 2009) adalah Data Primer. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu

atau perseorangan, seperti : hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Jenis data ini diperoleh langsung dari wawancara atau pengisian kuesioner kepada karyawan

3.8 Pengujian Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini ditentukan metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi Hydraulic Reman PT Komatsu Indonesia diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang diisi serta dirangking dan diurut berdasarkan peringkat terbesar sampai terkecil menggunakan skala likert.

Dalam melakukan analisa, penulis menggunakan perhitungan statistik yaitu SPSS versi 22.00 dan 16.00 sebagai alat hitung, yaitu :

3.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52).

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$ dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pernyataan tersebut dikatakan valid. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada output uji reliabilitas pada bagian corrected item total correlation. Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah (Ghozali, 2011:53) :

1. Jika r hitung positif serta r hitung $>$ r tabel maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung tidak positif dan r hitung $<$ r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan teknik Cronbach's Alpha. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* (handal) apabila jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Apabila nilai Cronbach's Alpha dari suatu variabel lebih besar dari 0,60 maka butir pertanyaan dalam instrumen tersebut dianggap *reliable* atau dapat diandalkan (Ghazali, 2011). Dasar mengambil keputusannya adalah :

1. Jika Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka dikatakan tidak *reliable*
2. Jika Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka dikatakan *reliable*.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi parsial (*Partial Correlation*) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol).

Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun). Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Menurut Sugiyono (2010) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kriteria Penilaian Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

1. Analisis Koefisien korerasi parsial

Koefisien korerasi parsial adalah indeks atau angka yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara 2 variabel, jika variabel lainnya konstanta, pada hubungan yang melibatkan lebih dari dua variabel. Koefisien korelasi parsial untuk tiga variabel dirumuskan oleh :

- a. Koefisien korelasi parsial antara Y dan X_1 apabila X_2 konstanta.

$$r_{y1.2} = \frac{r_{Y_1} - r_{Y_2} \cdot r_{1.2}}{\sqrt{(1 - r_{Y_2}^2)(1 - r_{1.2}^2)^2}}$$

- b. Koefisien korelasi parsial antara Y dan X_2 apabila X_1 konstanta

$$r_{y2.1} = \frac{r_{Y_2} - r_{Y_1} \cdot r_{1.2}}{\sqrt{(1 - r_{Y_1}^2)(1 - r_{1.2}^2)^2}}$$

- c. Koefisien korelasi parsial antara X_1 dan X_2 apabila Y konstanta

$$r_{2.1Y} = \frac{r_{1.2} - r_{Y_1} \cdot r_{Y_2}}{\sqrt{(1 - r_{Y_1}^2)(1 - r_{Y_2}^2)}}$$

2. Analisis Koefisien korerasi berganda

Adalah indeks atau angka yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara 3 variabel/lebih. Koefisien korelasi berganda dirumuskan :

$$R_{y_{1,2}} = \sqrt{\frac{ry_1^2 + ry_2^2 - 2ry_1ry_2r_{12}}{1 - r_{12}^2}}$$

Keterangan :

- $R_{y_{1,2}}$: koefisien linier 3 variabel
- ry_1 : koefisien korelasi y dan X_1
- ry_2 : koefisien korelasi variabel y dan X_2
- $r_{1,2}$: koefisien korelasi variabel X_1 dan X_2

dimana :

$$ry_1 = \frac{n \sum X_1 Y - (\sum Y)(\sum X_1)}{\sqrt{(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)(n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)}}$$

$$ry_2 = \frac{n \sum X_2 Y - (\sum Y)(\sum X_2)}{\sqrt{(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)(n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2)}}$$

$$r_{1,2} = \frac{n \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{(n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)(n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2)}}$$

$$R_{y_{1,2}} = \sqrt{\frac{ry_1^2 + ry_2^2 - 2ry_1ry_2r_{12}}{1 - r_{12}^2}}$$

3.9.2 Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

1. Pengujian Parsial

a. Hubungan X_1 dengan Y

$H_0: \rho_1 \leq 0$ (secara parsial tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan).

$H_a: \rho_1 > 0$ (secara parsial terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan).

b. Hubungan X_2 dengan Y

$H_0: \rho_1 \leq 0$ (secara parsial tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan).

$H_a: \rho_1 > 0$ (secara parsial terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan).

Kriteria uji hipotesis dengan menggunakan bantuan Software Statistical Program of Social Science (SPSS) ver.16.0 for Windows, maka pengujian dilakukan dengan menggunakan angka signifikansi atau Sig dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika angka signifikansi penelitian $\geq 0,05$; H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika angka signifikansi penelitian $< 0,05$; H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Pengujian Simultan

$H_0: \rho_1, \rho_2, \leq 0$ (secara simultan tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dan kompensasi dengan kinerja karyawan).

$H_0 : \rho_1, \rho_2, > 0$ (secara simultan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dan kompensasi dengan kinerja karyawan).

Untuk menguji hubungan antara variable bebas dengan variable terikat secara simultan dilihat dari nilai significance F dibandingkan dengan taraf nyata α ($5\%=0.05$). Kriteria pengujiannya adalah :

H_0 ditolak, Jika significance $F < 0.05$

H_0 diterima, Jika significance $F \geq 0.05$

3. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Selanjutnya dapat dihitung koefisien determinasi untuk menentukan seberapa jauh pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap kinerja karyawan dan pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Sub bab hasil penelitian akan dianalisis hasil penyebaran kuesioner dan analisis diawali dengan memaparkan gambaran umum instansi, profil responden kemudian dilanjutkan dengan analisis deskripsi dari setiap variabel yaitu pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan divisi Hydraulic Reman PT Komatsu Indonesia.

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Sejarah berdirinya Komatsu Indonesia dimulai pada tahun 1972 ketika United Tractors ditunjuk sebagai agen tunggal produk Komatsu di Indonesia. Sepuluh tahun kemudian Pemerintah Indonesia mulai mengembangkan program untuk sektor industri alat berat dalam negeri dengan menunjuk Komatsu, Caterpillar dan Mitsubishi sebagai pionir. Komatsu Indonesia didirikan sejak tanggal 13 Desember 1982, sebagai perusahaan patungan antara Komatsu Ltd dan distributor di Indonesia, PT United Tractors, yang didukung oleh Sumitomo Corp dan Marubeni Corp.

Komatsu Indonesia, dengan merek global Komatsu, adalah produsen terkemuka alat berat di Indonesia. Didirikan sebagai perusahaan patungan antara PT United Tractors (distributor resmi produk Komatsu di Indonesia) dan Komatsu Ltd di Jepang, Komatsu Indonesia berusaha untuk memanfaatkan pembangunan infrastruktur booming di Indonesia dan kepemimpinan United Tractors pasar peralatan konstruksi pada waktu itu. Mengambil keuntungan dari lokasi strategis negara, perusahaan telah berevolusi untuk menjadi pelopor dan pemain terkemuka dalam industri alat berat di Asia Tenggara dalam waktu yang relatif singkat.