

BAB IV

METODELOGI PENELITIAN

4.1 Jenis Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat analisis deskriptif. Penelitian deskriptif (*descriptive research*) adalah jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian atas suatu keadaan sejelas mungkin tanpa ada perlakuan terhadap obyek yang diteliti. (Kountur, 2005)

Teknik analisis yang digunakan adalah Statistik Inferensial, merupakan teknik statistik yang berhubungan dengan analisis data untuk penarikan kesimpulan atas data. Teknik ini berhubungan dengan pengolahan data statistik. Sehingga dengan menggunakan hasil analisis tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan atas karakteristik.

Menurut Nawawi (2003:64) metode deskriptif yaitu metode-metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interpretasi yang rasional dan akurat.

Dengan demikian penelitian ini akan menggambarkan fakta-fakta, menjelaskan keadaan dari objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada dan mencoba menganalisis kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh.

Pada umumnya penelitian deskriptif menggunakan survei sebagai metode pengumpulan data. Metode pengumpulan data melalui survei mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: (1) informasi diperoleh dari sekumpulan orang; (2) informasi yang diperoleh dari sekumpulan orang tersebut merupakan sampel, dan (3) informasi diperoleh melalui bertanya dan beberapa pertanyaan.

Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2008:7): “Penelitian survei yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”.

4.2 Ruang Lingkup

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Analisis Pengaruh Sistem Pelatihan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Bank Danamon Indonesia Tbk Cabang Matraman Jakarta).

4.3 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian berlokasi PT. Bank Danamon Indonesia Tbk Cabang Matraman Jakarta adalah salah satu cabang Bank Danamon yang ada di Jakarta, tepatnya di Jl. Matraman Raya No.52, Jakarta Timur Jakarta Timur. Penelitian dilakukan selama 1 bulan pada bulan November tahun 2013.

4.4 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitiannya adalah survey dan metode yang digunakan adalah deskriptif yaitu penelitian tentang fenomena yang terjadi

pada masa sekarang, prosesnya berupa pengumpulan dan penyusunan data serta analisis dan penafsiran data tersebut. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui pengisian kuesioner dan wawancara.

4.5. Variabel Penelitian

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Jadi variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi. Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2002). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan yaitu:

- a) Pelatihan (X1), Sebagai variabel bebas
- b) Kompetensi (X2), Sebagai variabel bebas
- c) Kompensasi (X3), Sebagai variabel bebas
- d) Kinerja karyawan (Y), sebagai Variabel terikat

4.5.1 Defenisi Konsep

Definisi Konsep berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut.

- a. Pelatihan adalah aspek perilaku yang bisa dipelajari dan ditingkatkan melalui latihan yang digunakan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang tidak bisa diperoleh melalui pendidikan formal, karena dalam penerapannya pada tugas tertentu menuntut kemampuan pribadi masing-masing. Keterampilan yang diwujudkan tersebut menurut Riduwan (2006), antara lain keterampilan dalam menjalankan tugas dan keterampilan

mengadakan variasi. Skor yang diperoleh dari Skala pelatihan dapat menunjukkan seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi skor yang diperoleh berarti semakin tinggi pengaruh pelatihan dan sebaliknya semakin rendah skornya berarti semakin rendah pengaruh pelatihan atau kurang.

- b. Kompetensi dapat diklasifikasikan menjadi 4 (empat) jenis yaitu: kompetensi inti, kompetensi fungsional, kompetensi perilaku dan kompetensi peran. Menurut Specialist Management Resources dalam Palan (2008)
- c. Teori yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah Mathis dan Jackson (2002:118) yang membagi kompensasi atas dua jenis, yaitu intrinsik (internal) dan ekstrinsik (eksternal). Kompensasi intrinsik antara lain termasuk pujian yang didapatkan untuk menyelesaikan suatu proyek atau berhasil memenuhi beberapa tujuan kerja. Mereka juga mengatakan bahwa efek psikologis dan sosial yang lain dari kompensasi juga merupakan gambaran dari jenis kompensasi intrinsik.
- d. Teori yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah Prawirosentono (2002:24). Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Variabel-variabel tersebut terukur dalam skala pengukuran ordinal, yaitu skala dengan urutan bertingkat. Semakin tinggi nilai variabel itu berarti semakin tinggi pengaruhnya.

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Ragu-ragu

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

4.5.2 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Indikator Variabel Pelatihan, Kompetensi, dan Kompensasi

| Variabel | Dimensi | Indikator-Indikator | Kode Questioner |
|-----------------------------------|---|---|-----------------|
| Pelatihan (X1). Riduwan (2006) | Keterampilan Menjalankan Tugas | Meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan | 1 |
| | | Membangkitkan minat dan rasa ingin tahu karyawan terhadap sesuatu | 2 |
| | | Masalah yang sedang dihadapi atau sedang dibicarakan. | 3 |
| | | Mengembangkan pola berpikir karyawan dan cara bekerja yang baik | 4 |
| | | Menuntun proses berpikir karyawan agar dapat bekerja lebih baik | 5 |
| | | Membantu pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan | 6 |
| | | Memusatkan perhatian karyawan terhadap masalah-masalah yang sedang ditangani di lapangan. | 7 |
| | Keterampilan Mengadakan Variasi (Variation Skill) | Menimbulkan dan meningkatkan perhatian karyawan kepada aspek tugas dan tanggung jawab yang diemban yang relevan dengan tugas dan fungsi karyawan. | 8 |
| | | Memberikan kesempatan bagi berkembangnya bakat atau prakarsa karyawan yang ingin mengetahui dan menyelidiki pada pekerjaan atau job yang baru. | 9 |

| | | | |
|------------------------------------|---|--|----|
| | | Memupuk tingkah laku yang positif terhadap pimpinan dan instansi/lembaga dengan berbagai cara pekerjaan yang lebih hidup dan bervariasi di lingkungan kerja dengan lebih baik. | 10 |
| | | Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh cara menyerap pengarahan pimpinan yang menjadi tugas dan fungsinya sebagai seorang karyawan yang baik. | 11 |
| Kompetensi (X2) Kompetensi (X2) | Kompetensi Umum | Melaksanakan persiapan untuk menjalankan tugas | 12 |
| | | Melakukan pencatatan dan pelaporan | 13 |
| | | Dapat Berkomunikasi dengan baik antar sesama rekan kerja | 14 |
| | Kompetensi Inti | Memahami hal-hal yang apa saja yang menjadi <i>jobs description</i> . | 15 |
| | | Mentaati tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja. | 16 |
| | | Melakukan segala Administrasi di kantor dengan baik | 17 |
| | | Melakukan pemeliharaan dan perawatan asset | 18 |
| | | Dapat mengoperasikan perlengkapan dasar dalam bekerja | 19 |
| | | Melakukan sistem penilaian kerja | 20 |
| | | Merencanakan sistem dan prosedur | 21 |
| | Kompetensi Khusus | Berkomunikasi dalam Bahasa Inggris | 22 |
| | | Dapat melakukan pekerjaan lain diluar Job desk. | 23 |
| | | Aktif dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan | 24 |
| | Kompetensi Internal | Masalah dan tugas dapat diselesaikan | 25 |
| Kompetensi Eksternal | Komunikasi ketika menjalankan tugas dapat dilakukan dengan baik | 26 | |
| Kompensasi (X3) Simamora (2004) | Kompensasi Intrinsik | Gaji diatas Rata-Rata | 27 |
| | | Bonus secara berkala | 28 |
| | | Mendapatkan Insentif | 29 |
| | | Perusahaan memberikan reward untuk pencapaian prestasi. | 30 |
| | Kompensasi Ekstrinsik | Pemberian uang cuti sudah memuaskan | 31 |
| | | Pemberian uang makan yang cukup | 32 |
| | | Uang pengganti transport sudah sesuai dengan jumlah yang dikeluarkan oleh masing-masing karyawan | 33 |
| | | Perusahaan memberikan uang lembur sesuai dengan beban kerja | 34 |

Tabel 4.2 Indikator Variabel Kinerja Karyawan

| Variabel | Dimensi | Indikator-Indikator | Kode Kuesioner |
|--|-----------------------------|---|----------------|
| Kinerja Karyawan (Y). Prawirosentono (2002) | Kemampuan | Kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas atau perintah atasan. | 35 |
| | | Ketrampilan dan kecakapan pegawai dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan | 36 |
| | | Tingkat pengalaman pegawai selama bertugas berpengaruh terhadap penyelesaian tugas. | 37 |
| | Efektivitas dan Efisiensi | Hasil kerja karyawan memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang memadai | 38 |
| | | Volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan. | 39 |
| | Otoritas dan Tanggung Jawab | Tugas yang diberikan atasan dapat diselesaikan dengan penuh tanggung jawab, seperti tepat waktu dengan hasil yang memuaskan. | 40 |
| | | Tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya di tempat kerja. | 41 |
| | Disiplin | Ketaatan pada peraturan dan waktu kehadiran. | 42 |
| | | Ketepatan waktu dan kehadiran. | 43 |
| | Inisiatif | Inisiatif karyawan dalam mengambil keputusan, seperti apakah acuh tak acuh atau mendukung dalam setiap pengambilan keputusan. | 44 |
| | | Inisiatif karyawan dalam memberi saran yang bermanfaat. | 45 |

4.6 Populasi Dan Sampel Penelitian

4.6.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga dan dikenai generalisasi. Penentuan populasi dan sampel dalam penelitian adalah suatu hal yang penting, hal ini untuk mengetahui siapa saja yang menjadi populasi penelitiannya serta besarnya sampel dari populasi, sehingga akan diperoleh perkiraan secara tepat tentang jumlah sampel yang akan mewakili keseluruhan unit analisa. Target populasi yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi yang memiliki beberapa kriteria tertentu yaitu pria dan wanita yang berumur ≤ 35 tahun, sebagai batasan umur responden karena orang dewasa dapat menangani permasalahan yang nyata dalam pengalaman sendiri dalam kaitannya dengan

lingkungannya (Carballo dalam sarwono (2001: 98)), dan jumlah populasi dari responden penelitian ini adalah 319 responden yaitu Karyawan Di PT. Bank Danamon Indonesia Tbk Cabang Matraman Jakarta.

Tabel 4.3
Data Karyawan PT. Bank Danamon Indonesia Tbk Cabang Matraman Jakarta

| Divisi | Jumlah Karyawan | | Jumlah |
|----------------|-----------------|-----------|--------|
| | Laki-laki | Perempuan | |
| Semm | 30 | 35 | 65 |
| Retail Banking | 34 | 25 | 59 |
| Dsp | 60 | 20 | 80 |
| Adira | 50 | 20 | 70 |
| Operasional | 13 | 12 | 25 |
| Sdm | 11 | 9 | 20 |
| Total | 198 | 121 | 319 |

Sumber : Informasi menurut Divisi SDM Bank Danamon.

4.6.2 Sampel

Sampel penelitian adalah karyawan PT. Bank Danamon Indonesia Tbk Cabang Matraman Jakarta yang berjumlah 96 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah suatu teknik sampling dengan mengambil obyek penelitian berdasarkan karakteristik yang dimiliki obyek tersebut. Penggunaan teknik ini didasarkan pada faktor kesediaan dan kemudahan dalam penetapan obyek penelitian (Kountur, 2005).

Penentuan ukuran sampel dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut (Sugiyono, 2006:57):

Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

di mana :

n = ukuran sampel N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 10%.

Populasi (N) = 400 karyawan dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 10%, maka jumlah sample (n) adalah :

$$n = \frac{319}{1 + 319 (0,10)^2}$$

$$n = 95.46$$

$$n = 95.45 \approx 96 \text{ Orang}$$

4.7 Jenis Dan Sumber Data

Sumber –sumber data dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data asli yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Jenis data ini diperoleh secara langsung dari sumbernya, yaitu PT. Bank Danamon Indonesia Tbk Cabang Matraman Jakarta.

- 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, melalui dokumen-dokumen atau catatan tertulis. Data sekunder cenderung siap “pakai”, artinya siap diolah dan dianalisis oleh pelaku peneliti. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh melalui literature-literatur, jurnal-jurnal, penelitian terdahulu, dokumen yang diperoleh dari perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini
- 3) Sumber Data yaitu data yang diperoleh untuk penelitian ini diperoleh secara langsung dari hasil jawaban kuesioner yang disebarakan kepada karyawan di PT. Bank Danamon Indonesia Tbk Cabang Matraman Jakarta.

4.8. Teknik Pengumpulan Data.

Untuk memperoleh data Primer dan data Sekunder maka teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi :

1) Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden. Daftar pertanyaan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang harus direspon oleh responden. Teknik ini dipilih semata-mata karena responden atau subyek adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, dan interpretasi subyek tentang pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada subyek adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Berkaitan dengan model kuesioner penelitian, jenis pertanyaan dalam kuesioner dibagi menjadi dua yakni pertanyaan terbuka dan pertanyaan tertutup. Kadangkala pertanyaan yang disajikan dalam bentuk kuesioner secara terbuka sekaligus tertutup.

2) Wawancara.

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam. Wawancara terbagi kedalam dua bentuk, yakni wawancara tidak terstruktur dan wawancara terstruktur. Sumber bisa dalam wawancara diklasifikasikan dalam tiga bentuk, yaitu; pewawancara, responden dan situasi saat wawancara.

3) Dokumentasi dengan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan objek penelitian yang diperoleh dari perusahaan.

4.9. Teknik Analisis Data

Pada banyak penelitian, desain penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan instrumen kuesioner. Pada desain dengan kuesioner tersebut terdapat pengukuran dari variabel. Pada penyusunan kuesioner, salah satu kriteria kuesioner yang baik adalah validitas dan reliabilitas kuesioner. Validitas menunjukkan kinerja karyawan kuesioner dalam mengukur apa yang diukur, sedangkan reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama. Tujuan pengujian validitas dan

reliabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

Dalam menentukan koefisien korelasi penulis berpedoman kepada koefisien yang diberikan oleh Dr. Sugiono dalam bukunya *Metode Penelitian Bisnis*, yaitu

Tabel 4.4
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

| 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 |

Sumber : Sugiono (2004:169)

Agar mendapatkan nilai-nilai yang akurat maka penulis memasukkannya kedalam sistem SPSS atau *Statistical Package For Social Science Versi 17.0*.

a. Uji Validitas

Sebagaimana dikemukakan di muka, bahwa validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauhmana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.

Terdapat beberapa jenis validitas:

1. Validitas Konstruksi. Suatu kuesioner yang baik harus dapat mengukur dengan jelas kerangka dari penelitian yang akan dilakukan. Jadi misalkan dalam pengukuran konsep tentang kepuasan pelanggan, maka kuesioner tersebut dikatakan valid jika mampu menjelaskan dan mengukur kerangka konsep kepuasan pelanggan.
2. Validitas Isi. Validitas isi adalah suatu alat yang mengukur sejauh mana kuesioner atau alat ukur tersebut mewakili semua aspek yang dianggap sebagai kerangka konsep.
3. Validitas Prediktif. Validitas prediktif adalah kemampuan dari kuesioner dalam memprediksi perilaku dari konsep.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk (*Construct Validity*). Menurut Jack R. Fraenkel (dalam Siregar 2010:163) validitas konstruk merupakan yang terluas cakupannya dibanding dengan validitas lainnya, karena melibatkan banyak prosedur termasuk validitas isi dan validitas kriteria. Uji Validitas digunakan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

- Dimana: r_{xy} = koefisien korelasi suatu butir/item
N = jumlah subyek
X = skor suatu butir/item
Y = skor total (Arikunto, 2005: 72)

Nilai r kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} (r_{kritis}). Bila r_{hitung} dari rumus di atas lebih besar dari r_{tabel} maka butir tersebut valid, dan sebaliknya.

Untuk melakukan uji validitas, metode yang dilakukan adalah dengan mengukur korelasi antara butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara keseluruhan. Tahap-tahap yang harus dilakukan untuk melakukan pengujian validitas adalah:

1. Mendefinisikan secara operasional suatu konsep yang akan diukur.
Jadi untuk menguji validitas suatu konsep, tahap awal yang harus dilakukan adalah menjabarkan konsep dalam suatu definisi operasional.
2. Melakukan uji coba pada beberapa responden. Uji coba minimal dilakukan terhadap 30 orang.
3. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
4. Menghitung nilai korelasi antara masing-masing skor butir jawaban dengan skor total dari butir jawaban.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2007:45), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara menentukan instrument itu handal atau tidak dengan cara *Alpha cronbach*. Apabila *Alpha cronbach* $> 0,60$ berarti instrument itu reliabel.

Dalam menguji reliabilitas digunakan uji konsistensi internal dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right], \text{ (Arikunto, 1999: 193)}$$

Dimana: r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir/item

V_t^2 = varian total

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6.

4.9.1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal (Santosa dan Ashari, 2005:231).

Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara. Yaitu dengan "Normal P-P Plot" dan "Tabel Kolmogorov Smirnov". Yang paling umum digunakan adalah Normal P-P Plot.

Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali 2007:110-112).

b.Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas mempunyai suatu keadaan bahwa varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya Heteroskedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Heteroskedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linear, yaitu bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan atau disebut homokedastisitas (Gujarati dalam Elmasari, 2010:53)

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara

SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized.

Dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.10 Metode Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan data statistik dan dapat dilakukan dengan cepat, Metode kuantitatif ini menggunakan statistik sebagai alat analisis datanya (Silalahi, 2006:305) Statistik ini diartikan sebagai metode pengetahuan yang berhubungan dengan cara-cara penafsiran dan penarikan kesimpulan berdasarkan kumpulan data yang telah diperoleh sebelumnya melalui observasi dan penganalisaan yang dilakukan melalui aturan-aturan dan prosedur-prosedur tertentu.

Dalam penelitian ini, data diolah dengan menggunakan metode statistic melalui *SPSS 17.0 for Windows*. Statistik nonparametris digunakan terutama karena menganalisis data nominal, ordinal, dan populasi yang bebas distribusi (tidak berdistribusi normal). Analisis dilakukan dengan metode berikut ini.

4.10.1 Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif adalah cabang dari statistik yang berhubungan dengan penggambaran atau peringkasan data penelitian sehingga data tersebut mudah dipahami. Penggambaran data ini berguna untuk memberikan petunjuk yang lebih baik atas data penelitian. Ukuran-ukuran yang ada pada statistik deskriptif meliputi ukuran pemusatan yang merupakan ukuran pemusatan data di sekitar pusat data. Ukuran ini terdiri dari rata-rata, median, dan modus. Sedangkan ukuran yang lain adalah ukuran penyebaran yang merupakan ukuran penyebaran data dari pusat data atau rata-rata. Ukuran penyebaran ini meliputi varians, deviasi standar, range, mean absolute deviation (MAD), mean absolute percentage error (MAPE).

4.10.2 Analisis Kuantitatif

Analisis data yang digunakan dalam penulisan tesis ini meliputi analisis kuantitatif. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan, dan pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan maka digunakan analisis regresi linier sederhana. Regresi sederhana (*simple regression*) digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

$$Y = a + Bx$$

Dimana:

Y = Subyek variabel terkait yang diproyeksikan

X = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

- b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

Sedangkan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan karyawan di gunakan regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Dimana:

Y = Subyek variabel terkait yang diproyeksikan

X = jumlah Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan (x_1, x_2, x_3)

a = Nilai konstanta harga Y jika $X = 0$

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

4.10.3 Analisis Koefisien Determinasi/Koefisien Penentu (R^2)

Menurut Hasanah (2013:6) Koefisien Determinasi (R^2) diartikan sebagai proporsi variasi tanggapan yang diterangkan oleh regresor (variabel bebas/X) dalam model. Dengan demikian, jika $R^2 = 1$ akan mempunyai arti bahwa model yang sesuai menerangkan semua variabilitas dalam variabel Y. jika $R^2 = 0$ akan mempunyai arti bahwa tidak ada hubungan antara regresor (X) dengan variabel Y. Dalam kasus misalnya jika $R^2 = 0,8$ mempunyai arti bahwa sebesar 80% variasi dari variabel Y (variabel tergantung atau response) dapat diterangkan dengan variabel X (variabel bebas atau explanatory) sedang sisanya 0,2 berasal dari

variabel-variabel yang tidak diketahui atau variabilitas yang inheren. Besar kecilnya sumbangan nilai variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\text{Koefisien Determinasi} = r^2 \times 100\%$$

4.10.4 Pengujian Hipotesis

Prosedur pengujian hipotesis koefisien regresi linier sederhana dalam penelitian tesis ini adalah:

- a. Hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

Hipotesis Nol

- Ho1 : Tidak ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan
- Ho2 : Tidak ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan
- Ho3 : Tidak ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan
- Ho4 : Tidak ada pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis Alternatif

- Ha1 : Ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan
- Ha2 : Ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan
- Ha3 : Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan
- Ha4 : Ada pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan

Uji signifikansi menggunakan uji T:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

$$Sb^2 = \frac{Se^2}{\sum X^2 - (\sum X)^2/n}$$

$$Se^2 = \frac{\sum Y^2 - h^2 \sum X^2}{n - 2}$$

Sb = *Standard error of regression coefficient.*

Se = *Standard error of estimasi*

- b. Menentukan tingkat signifikansi (α)

Dalam penulisan tesis ini digunakan taraf kesalahan ($\alpha = 0,05$)

- c. Menentukan daerah kritis.

4.10.5 Matriks Korelasi antar Dimensi

Analisis korelasi adalah suatu analisis statistik yang mengukur tingkat hubungan yang melibatkan antara lebih dari satu variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) dan satu variabel terikat (Y). Analisis korelasi dimensi digunakan untuk mengetahui hubungan antar dimensi budaya organisasi, motivasi intrinsik, dan motivasi eksternal dengan dimensi kepuasan kerja staf internal.

Secara keseluruhan, kegiatan pengolahan dan analisis data ini dilakukan dengan bantuan komputer. Dalam hal ini, program yang digunakan adalah SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) versi 17.0

Tabel 4.5
Matriks Korelasi antar Dimensi

| Kinerja Karyawan (Y) | | | Efektifitas dan Efisiensi | Otoritas dan Tanggung Jawab | Disiplin | Inisiatif |
|---|------------------|--------|----------------------------------|------------------------------------|-----------------|------------------|
| Variabel X | Kemampuan | | | | | |
| Pelatihan (X1) | | | | | | |
| Keterampilan Menjalankan Tugas | X1.1 | rX11Y1 | rX11Y2 | rX11Y3 | rX11Y4 | rX11Y5 |
| Keterampilan Mengadakan Variasi (Variation Skill) | X1.2 | rX12Y1 | rX12Y2 | rX12Y3 | rX12Y4 | rX12Y5 |
| Kompetensi (X2) | | | | | | |
| Kompetensi Umum | X2.1 | rX21Y1 | rX21Y2 | rX21Y3 | rX21Y4 | rX21Y5 |
| Kompetensi Inti | X2.2 | rX22Y1 | rX22Y2 | rX22Y3 | rX22Y4 | rX22Y5 |
| Kompetensi Khusus | X2.3 | rX23Y1 | rX23Y2 | rX23Y3 | rX23Y4 | rX23Y5 |
| Kompensasi (X3) | | | | | | |
| Kompensasi Intrinsik | X3.1 | rX31Y1 | rX31Y2 | rX31Y3 | rX31Y4 | rX31Y5 |
| Kompensasi Ekstrinsik | X3.2 | rX32Y1 | rX32Y2 | rX32Y3 | rX32Y4 | rX32Y5 |

Sumber : Data diolah oleh Penulis (2014)