

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian untuk membuktikan teori/ kebenaran, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya dengan prosedur penelitian yang sistematis, datanya berupa numerikal dan dianalisis dengan prosedur statistik.

1.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1.2.1. Variabel Penelitian

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X1), Pelatihan (X2) sebagai variable bebas. Pengembangan karyawan (Y1) dan Kinerja (Y2) sebagai variable terikat. Operasional variable tersebut dan indikatornya akan dibuat secara sistematis untuk memudahkan penelitian.

1.2.2. Definisi Konsep

Definisi konsep yang mendasari penelitian ini adalah bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi kompetensi, pelatihan dan pengembangan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Berikut definisi berbagai konsep yang telah disebut peneliti sebelumnya yaitu :

a. Kompetensi

Menurut David Mc. Clelland seorang Professor dari Harvard University, yang dikutip oleh Sedarmayanti (2011:126) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

b. Pelatihan

Pelatihan Menurut Kasmir (2018 :126) merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan prilakunya.

c. Pengembangan Karyawan

Menurut Henry Simamora (2012:273) “Pengembangan (development) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik”.

d. Kinerja

Menurut Menurut Moeheriono (2012: 95) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

1.2.3. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2013:38) variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dapat dikatakan seperti petunjuk atau pedoman pelaksanaan bagaimana cara mengukur variabel yang berisikan indikator-indikator yang memungkinkan peneliti menumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Dalam penelitian ini akan disampaikan definisi empat variabel yaitu definisi operasional variabel kompetensi (X1), definisi operasional variabel pelatihan (X2), definisi operasional pengembangan karyawan (Y1) dan definisi operasional variabel kinerja (Y2).

1.2.3.1. Variabel Kompetensi

Kompetensi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar yang mempunyai keunggulan dari segi pengetahuan, keahlian dan sikap yang baik dimiliki karyawan Internal Auditor di PT. Rekind.

1.2.3.2. Variabel Pelatihan

Pelatihan dalam penelitian ini dimaksudkan agar individu memiliki bekal ketrampilan yang sudah disiapkan oleh perusahaan untuk menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan prilakunya.

1.2.3.3. Variabel Pengembangan

Pengembangan dalam penelitian ini bahwa individu yang sudah lama bekerja telah mengikuti program pengembangan yang difasilitasi perusahaan dalam rangka menyegarkan dan mengembangkan kemampuan karyawan serta meningkatkan kembali ketrampilan dan penambahan wawasan dalam bekerja.

1.2.3.4. Variabel Kinerja

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan gambaran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang standarnya telah ditetapkan perusahaan dapat dicapai oleh karyawan Internal Audit dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk lebih jelasnya, operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada

Tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1

Sumber	Dimensi	Variabel Indikator	Item
Kompetensi ,(Wibowo 2013)	1. Motif	a. Kemauan untuk mencapai target kerja	1
		b. Kemauan untuk meningkatkan motivasi kerja	2
	2. Sifat	a. Pengendalian emosi	3
		b. Ketekunan dalam menyelesaikan persoalan	4
	3. Konsep Diri	a. Keyakinan pada kemampuan	5
		b. Bersikap positif pada permasalahan	6

	4. Pengetahuan	a. Pemahaman permasalahan	7	
		b. Penguasaan bidang pengetahuan terkait pekerjaan	8	
	5. Ketrampilan	a. Mempunyai inovasi dalam pekerjaan	9	
		b. b.Mampu menggunakan fasilitas terkait dengan pekerjaan	10	
Pelatihan Garry Desller (2011:244) dalam Rivai dan Sagala	1. Instruktur	a. Kualifikasi/Kompetensi yang memadai	11	
		b. Memotivasi peserta	12	
		c. Kebutuhan umpan balik	13	
	2. Peserta	a. Semangat mengikuti pelatihan	14	
		b. Keinginan untuk memahami	15	
	3. Materi	a. Ketepatan materi dengan tujuan	16	
		b. Menambahkan kemampuan	17	
	4. Metode Pelatihan	a. Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan	18	
		b. Kesesuaian metode dengan yang efektif dengan materi	19	
	5. Fasilitas Pelatihan	a. Ruang kerja yang kondusif	20	
		b. Alat peraga yang layak untuk praktik	21	
	Pengembangan, Kasmir (2018:143)	1. Mengikuti pendidikan	a. Lembaga pendidikan yang berpengalaman dan berkualitas	22
			b. Lembaga yang memiliki kredibilitas yang diakui pemerintah	23
		2. Transfer antar bagian	a. Karyawan sudah menempati suatu divisi terlalu lama	24
			b. Promosi ke divisi yang lain	25
3. Promosi ke suatu jabatan		a. Pemindahan karyawan keposisi jabatan yang lebih tinggi	26	
		b. Memiliki prestasi kerja yang	27	

baik sesuai standard perusahaan

Kinerja, Anwar Prabu (2010:9)	1. Kuantitas kerja	a. Kecepatan bekerja	28
		b. Kemampuan bekerja	29
		c. Kerapihan bekerja	30
		d. Ketelitian	31
		e. Hasil kerja	32
	2. Kerja sama	a. Jalinan kerjasama tim	33
		b. Kekompakan	34
	3. Tanggung Jawab	a. Kemampuan dalam pengambilan keputusan dengan tepat	35
		b. Hasil kerja	36
	4. Inisiatif	a. Kemampuan mengambil alternatif keputusan untuk membantu secara cepat	37

Sumber data sekunder diolah (2019)

1.3. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Rekayasa Industri. Karyawan PT. Rekayasa Industri dipilih dalam penelitian ini karena karyawan dianggap mengerti dan memahami Jumlah karyawan PT. Rekayasa Industri mencapai 924 karyawan.

Menurut Sugiyono (2013:389) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sementara Sampel adalah sebagian dari populasi itu (Sugiyono,2013:389).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dengan memberi peluang yang sama pada setiap anggota untuk terambil sebagai sampel (Amirin, 2011). Metode pengambilan sampel dari *probability sampling* dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*, yaitu proses pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. *Simple random sampling* merupakan teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling sehingga setiap unit sampling memperoleh peluang yang sama. *Simple random sampling* dipilih dalam penelitian ini karena metode ini menghindari faktor pemilihan atau penunjukan sampel yang akan diambil dengan didasarkan atas pertimbangan peneliti semata.

Peneliti melakukan perhitungan jumlah sampel berdasarkan rumus Slovin berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel N : Jumlah populasi

e : presisi yang digunakan

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebesar 924 karyawan. Tingkat kesalahan yang digunakan peneliti pada penelitian ini sebesar 5% dari pengambilan sampel yang dianggap representative. Besarnya jumlah sampel yang diperoleh adalah :

$$n = \frac{924}{1 + 924(0,05)^2} = 279.15 \text{ responden}$$

Dengan demikian, penelitian ini melibatkan sampel minimal sebanyak 280 responden.

1.4. Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lestari, Tri Puji (2015). Dalam “ Persepsi mahasiswa akuntansi dalam pemilihan karir menjadi praktisi akuntansi syariah: Studi empiris mahasiswa akuntansi angkatan 2011 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang ” menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer dikumpulkan langsung oleh peneliti dilapangan dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara. Sementara sumber data sekunder peneliti dapatkan dari dokumen organisasi, studi kepustakaan, mengumpulkan jurnal, artikel dari internet dan lain-lain.

Semua data diolah, dianalisis dengan menggunakan Program *Warp Partial Least Square* (WarpPLS).

1.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang sistematis dalam mengidentifikasi, memilah dan mengumpulkan data yang disesuaikan dalam penelitian ini. Metode teknik ini penggunaannya dapat melalui angket kuesioner, wawancara, pengamatan, tes dokumentasi dan sebagainya. Berikut penjabaran teknik pengumpulan data yang dilakukan, yaitu:

1. Kuesioner

Teknik ini digunakan peneliti berdasarkan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner kepada responden, baik secara langsung maupun melalui media seperti *Mailist*.

Data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dibentuk dalam skala pengukuran. Skala pengukuran merupakan 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 (Sugiyono,2012:92). Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Untuk analisis data kuantitatif, maka jawaban responden diberi skor sebagai berikut:

TABEL 3.2
SKOR KUESIONER

No.	SIKAP RESPONDEN	SKOR
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Ragu-Ragu	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Ghozali (2012 : 47)

Data jawaban tersebut akan menghasilkan data primer yang kemudian dianalisis berdasarkan metode analisis data yang sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini.

2. Wawancara

Teknik ini digunakan peneliti untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang dihadapi responden terkait kompetensi, pelatihan dan pengembangan dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subjek penelitian.

1.5. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan skala likert sehingga dapat diklasifikasikan dalam data interval. Sampel diambil secara acak menggunakan metode *convenience sampling*, serta menguji ukuran populasi melalui data sampel.

3.5.1 Metode Statistik

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan melalui pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *software WarpPLS*. Model penelitian ini menggunakan pendekatan permodelan kausal yang bertujuan untuk

memaksimalkan variasi variabel laten kriterion yang dijelaskan (*explained variance*) oleh variabel laten prediktor. Berikut merupakan tabel pengukuran variabel laten eksogen dan endogen.

Tabel 3.3
Pengukuran Variabel Laten Eksogen dan Endogen

Variabel	Konstruk	Indikator	Kode
Variabel Laten Eksogen	Kompetensi	Kemampuan mengontrol emosi dalam situasi kerja yang tidak kondusif	KP1
		Motivasi kerja dengan target	KP2
		Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan <i>Job Description</i>	KP4
		Kemampuan memahami masalah dalam pekerjaan	KP5
		Penyampaian ide, saran perbaikan, dan inovasi ke Unit/Divisi/Departemen dalam proses kerja	KP6
		Dukungan sarana pelatihan dalam penyerapan materi yang diberikan	KP7
		Pelatihan	Semangat mengikuti pelatihan
	Instruktur yang berpengalaman dalam pelatihan yang diikuti		PL2
	Pemahaman materi untuk diterapkan dalam pekerjaan		PL3
	Metode pelatihan yang diberikan dalam penambahan pengetahuan dan keterampilan baru		PL4
	Metode pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan		PL5
	Kemampuan instruktur memotivasi untuk meningkatkan performa kerja		PL6
	Dukungan sarana pelatihan dalam penyerapan materi yang diberikan		PL7
	Variabel Laten	Pengembangan	Perolehan promosi sejak bergabung di perusahaan

Endogen		Prestasi kerja yang sesuai standard perusahaan	PG4
		Kerja sama perusahaan dengan lembaga pelatihan yang berpengalaman dan berkualitas	PG5
	Peningkatan Kinerja	Jumlah kerja dalam satu periode	KN1
		Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	KN2
		Kesediaan bekerja di luar jam kerja yang sudah ditetapkan perusahaan	KN3
		Keyakinan atas hasil pekerjaan sesuai standard perusahaan	KN4
		Kemampuan bertindak melebihi kebutuhan perusahaan	KN5
		Kerjasama karyawan dan eksternal terkait pekerjaan	KN6
		Kesiapan menerima pekerjaan baru ketika pekerjaan sebelumnya belum selesai	KN8

3.5.2 Metode Spesifikasi

Model spesifikasi dalam PLS terdiri dari tiga set hubungan, yaitu *outer model*, dan *inner model*. *Outer Model* menunjukkan hubungan variabel dan indikator, *inner model* menunjukkan hubungan antara variabel.

3.5.2.1 Outer Model

Outer Model digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model yang meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, *composite reliability*, dan *cronbach's alpha*. Persamaan *outer model* penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Persamaan *Outer Model*

Jenis Variabel	Variabel	Persamaan <i>Outer Model</i>
Variabel Laten Eksogen	Kompetensi (KP)	$KP_1 = \lambda_1 KP + \delta_1$
		$KP_2 = \lambda_2 KP + \delta_2$
		$KP_3 = \lambda_3 KP + \delta_3$
		$KP_4 = \lambda_4 KP + \delta_4$
		$KP_5 = \lambda_5 KP + \delta_5$
		$KP_6 = \lambda_6 KP + \delta_6$
	Pelatihan (PL)	$PL_1 = \lambda_7 PL + \delta_7$
		$PL_2 = \lambda_8 PL + \delta_8$
		$PL_3 = \lambda_9 PL + \delta_9$
		$PL_4 = \lambda_{10} PL + \delta_{10}$
		$PL_5 = \lambda_{11} PL + \delta_{11}$
		$PL_6 = \lambda_{12} PL + \delta_{12}$
		$PL_7 = \lambda_{13} PL + \delta_{13}$
Variabel Laten Endogen	Pengembangan Karyawan (PG)	$PG_1 = \lambda_{14} PG + \varepsilon_1$
		$PG_2 = \lambda_{15} PG + \varepsilon_2$
		$PG_3 = \lambda_{16} PG + \varepsilon_3$
	Peningkatan Kinerja (KN)	$KN_1 = \lambda_{17} KN + \varepsilon_4$
		$KN_2 = \lambda_{18} KN + \varepsilon_5$
		$KN_3 = \lambda_{19} KN + \varepsilon_6$

Jenis Variabel	Variabel	Persamaan <i>Outer Model</i>
		$KN_4 = \lambda_{20}KN + \varepsilon_7$
		$KN_5 = \lambda_{21}KN + \varepsilon_8$
		$KN_6 = \lambda_{22}KN + \varepsilon_9$
		$KN_7 = \lambda_{23}KN + \varepsilon_{10}$

3.5.2.2 Inner Model

Inner Model digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Persamaan *inner model* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

$$PG (\eta_1) = \beta_1KP + \beta_2PL + \zeta_1$$

$$KN (\eta_2) = \beta_3KP + \beta_4PL + \beta_5PG + \zeta_2$$

Keterangan :

KP : Kompetensi

PL : Pelatihan

PG : Pengembangan

KN : Peningkatan Kinerja

ζ : Tingkat kesalahan pengukuran (*inner residual error*)

β : Koefisien variabel laten eksogen

3.6 Evaluasi Model

3.6.1 Outer Model

Penelitian ini dianalisis menggunakan beberapa pengujian hipotesis dengan WarpPLS, yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas menunjukkan tingkat kebaikan hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai dengan teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas terdiri dari:

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen merupakan validitas yang terjadi jika nilai yang diperoleh dari dua instrumen berbeda yang mengukur variabel yang sama memiliki korelasi yang tinggi.

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan merupakan validitas yang terjadi jika dua instrumen berbeda mengukur dua variabel yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan nilai yang memang tidak berkorelasi.

Parameter uji validitas dalam pengukuran PLS dijelaskan pada tabel berikut:



Tabel 3.5
Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS

Uji Validitas	Parameter	Rule of Thumbs
Konvergen	Faktor Loading	Lebih dari 0,5
	Average Variance Extracted (AVE)	Lebih dari 0,5
Diskriminan	Akar kuadrat AVE dan Korelasi Variabel Laten	Akar kuadrat AVE > Korelasi Variabel Laten
	Cross Loading	Kurang dari 0,5 dalam satu variable

Sumber: Kock (2015)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi alat ukur. Uji reliabilitas dalam PLS dilihat dari dua nilai, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu variabel, sedangkan *Composite Reliability* digunakan untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu variabel. *Rule of thumb* yang digunakan untuk uji reliabilitas ini adalah nilai *Composite Reliability* $>0,70$ dan nilai *Cronbach's Alpha* $>0,60$.

3.6.2 Inner Model

Inner Model digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten (Hartono dan Abdillah, 2015: 57). Model struktural PLS diuji dengan mengukur koefisien determinasi, *path coefficient*, dan *p value*. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi menggambarkan seberapa besar variabel laten independen mempengaruhi variabel laten dependen. *Path coefficient* dan *p value* menunjukkan signifikansi dalam pengujian hipotesis. Jenis hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis dua ekor (*two tailed*). Hipotesis diterima jika *p value* lebih kecil dari level signifikansi yang telah ditentukan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hipotesis ditolak jika tidak memenuhi kedua kriteria tersebut.

3.7 Tahapan Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan hipotesis 2 ekor (*two tailed*). Pengujian hipotesis pertama (H1) hingga hipotesis ketujuh (H7) menggunakan analisis PLS. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Menentukan level signifikansi (α) sebesar 5%
2. Membandingkan signifikansi dan level signifikansi yang telah ditentukan. Hipotesis diterima jika signifikansi $<0,05$

3.8 Pengujian Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi menurut Solihin dan Ratmono (2013: 83) dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Menguji signifikansi pengaruh langsung tanpa memasukkan variabel pemediasi dalam model penelitian. Pengaruh langsung harus signifikan saat variabel pemediasi belum dimasukkan ke dalam model.
2. Memasukkan variabel pemediasi dalam model penelitian dan menguji signifikansi pengaruh tidak langsung. Pengaruh tidak langsung harus signifikan.
3. Menguji signifikansi pengaruh langsung setelah pemediasi dimasukkan dan pengaruh tidak langsung kemudian menentukan jenis mediasi. Sholihin dan Ratmono (2013:56) menjelaskan bahwa terdapat tiga kondisi pengambilan kesimpulan mediasi, yaitu:

- a. Jika koefisien jalur pengaruh langsung tetap tidak berubah dan tetap signifikan, mediasi tidak didukung.
- b. Jika koefisien jalur pengaruh langsung nilainya turun dan tetap signifikan, bentuk mediasi adalah mediasi sebagian (*partial mediation*).
- c. Jika koefisien jalur pengaruh langsung nilainya turun dan menjadi tidak signifikan, bentuk mediasi adalah mediasi penuh (*full mediation*).

