

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:11) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik tujuannya untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Menurut Sugiyono (2014:36), menyatakan Rumusan masalah assosiatif ialah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal ialah hubungan yang bersifat sebab akibat. (Sugiyono, 2014:37).

Untuk menganalisis variabel independen yang terdiri dari variabel pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada karyawan BPR Dharma Indra Lumajang, maka penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara variabel independen pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan BPR Dharma Indra Lumajang.

3.2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini menggunakan variabel pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Sehingga pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir merupakan variabel independen dan kinerja karyawan merupakan variabel dependen. Penelitian ini dilakukan pada karyawan BPR Dharma Indra Lumajang.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan jenis data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara ataupun hasil dari kuesioner yang dilakukan peneliti (Sugiyono, 2017:42). Data primer yang digunakan

merupakan data yang berasal dari responden dengan cara penyebaran kuisioner pada karyawan BPR Dharma Indra Lumajang.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian terdapat 2 (dua) sumber yakni data internal dan data eksternal. Data internal ialah data yang diperoleh dari dalam organisasi tersebut, sedangkan data eksternal berasal dari luar organisasi (Paramita & Rizal, 2018:72).

a. Data Internal

Data internal yaitu data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana riset dilakukan (Sugiyono, 2017:42). Data internal dalam penelitian ini adalah data dari karyawan BPR Dharma Indra Lumajang yang tergambar pada hasil kuisioner.

b. Data Eksternal

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan tidak hanya untuk keperluan riset tertentu saja (Amirullah, 2015:116). Data Eksternal pada penelitian berupa dokumen-dokumen, buku-buku, media internet dan literatur yang berkaitan dengan objek penelitian serta profile perusahaan.

3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah salah satu hal yang menyatu dan perlu mendapatkan perhatian dengan saksama apabila peneliti ingin meringkas suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk area atau objek penelitiannya (Yusuf, 2014:145). Penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan BPR Dharma Indra Lumajang tahun 2023 sejumlah 55 karyawan, data tersebut didapat dari karyawan BPR Dharma Indra Lumajang.

3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel merupakan bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi (Sugiyono, 2016:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota pada populasi yang digunakan sebagai sampel. Dalam

penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah keseluruhan jumlah populasi sejumlah 55 orang karyawan BPR Dharma Indra Lumajang.

3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:68) variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang, objek, perusahaan atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Ada dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

a. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya ataupun juga timbulnya variabel dependen (terkait). Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

- 1) Pelatihan
- 2) Kompensasi
- 3) Pengembangan Karir

b. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang sering disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel terkait yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dikarenakan adanya variabel bebas. Didalam penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

3.5.2 Definisi Konseptual

a. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas (Mangkunegara, 2019:44).

b. Kompensasi

Hasibuan (2016:118) menyatakan kompensasi merupakan bayaran yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan.

c. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir karyawannya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela, 2016:260).

d. Kinerja Karyawan

Menurut (Fahmi 2016:2), kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

3.5.3 Definisi Operasional

a. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas (Mangkunegara, 2019:44). Definisi operasional pelatihan dalam penelitian ini adalah aktivitas atau kegiatan yang ditetapkan manajemen perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan mempelajari segala objek pekerjaan terkait tugas dan kewajiban dalam perusahaan atau posisi yang ditempati, kegiatan tersebut dilakukan secara berkala.

Variabel pelatihan secara operasional diukur menggunakan 5 indikator alat ukur menurut Mondy (2018:23) Instrumen pelatihan meliputi:

1) Pelatihan bekerja

Metode pelatihan bekerja yang dimaksud dalam hal ini adalah bagaimana karyawan PT BPR Dharma Indra dilatih secara langsung di lapang.

2) Magang

Metode pelatihan oleh karyawan PT BPR Dharma Indra dengan penetapan waktu dari perusahaan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal di perusahaan.

3) Pelatihan Pemula

Pada pelatihan pemula karyawan PT BPR Dharma Indra dituntut untuk mampu melakukan pekerjaan sesuai ketrampilan yang dimiliki.

4) Rotasi Pekerjaan

Metode pelatihan ini yaitu dengan cara memindah-mindahkan posisi job desk karyawan dari satu tempat ke tempat lain agar mampu mengembangkan kemampuan di banyak bidang.

5) *In Basket Training*

Metode pelatihan ini menuntut karyawan PT BPR Dharma Indra untuk mampu memprioritaskan mana yang menjadi hal utama dalam pekerjaan yang memiliki tenggat waktu yang sempit.

Berdasarkan indikator-indikator tentang pelatihan dalam penelitian ini, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala likert adalah:

- a. Saya mendapatkan pelatihan berupa materi dari pihak manajemen sumber daya manusia PT BPR Dharma Indra.
- b. Saya mendapatkan pelatihan praktik secara langsung di PT BPR Dharma Indra setelah mempelajari materi yang diajarkan.
- c. Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai keterampilan yang saya miliki.
- d. Saya telah melakukan pelatihan dengan *job desk* yang berbeda secara berkala guna peningkatan keahlian dan wawasan pekerjaan.
- e. Saya mampu mengutamakan pekerjaan dibandingkan dengan urusan pribadi.

b. Kompensasi

Hasibuan (2016:118) menyatakan kompensasi merupakan bayaran yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Ada 2 bentuk indikator untuk menilai kompensasi pegawai (Hasibuan, 2016:128), yaitu:

1) Kompensasi Langsung

a) Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari dan per

setengah ahri. Sedangkan gaji merupakan uang yang diabiyarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

b) Isentif

Penghargaan atau ganjaran yang diebrikan untuk memotivasi para oekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu – waktu.

c) Tunjangan Jabatan

Setiap tambahan benefit yang dotawarkan kepada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan dan skema pembelian saham.

2) Kompensasi tidak langsung

a) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan.

b) Pelayanan perusahaan

Pelayanan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan indikator-indikator tentang kompensasi dalam penelitian ini, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala likert adalah:

- 1) Upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.
- 2) Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.
- 3) Insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan waktu kerja lembur karyawan.
- 4) Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.
- 5) Perusahaan telah memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.

c. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir karyawannya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela, 2016:260). Indikator pengembangan karir meliputi:

Indikator pengembangan karir terdiri atas:

1) Perencanaan Karir

Pegawai merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

2) Pengembangan Karir

Individu setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir yang dialami, baik melalui pelatihan yang diadakan perusahaan maupun pelatihan yang diikuti diluar perusahaan.

3) Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM

Pengembangan karir karyawan tidak hanya tergantung pada karyawan itu sendiri, tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

4) Peran umpan balik terhadap kinerja

Karyawan selalu memiliki persiapan yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan dalam pengembangan karir.

Berdasarkan indikator-indikator tentang pengembangan karir dalam penelitian ini, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala likert adalah:

1) Saya memiliki perencanaan dalam karir saya selama bekerja.

2) Saya selalu berusaha mengembangkan potensi dan bakat melalui berbagai aktivitas dan pelatihan.

3) Saya mendapat dukungan dari perusahaan untuk pengembangan diri dan kemampuan bekerja.

4) Saya memiliki persiapan dalam setiap pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik.

d. Kinerja Karyawan

Menurut (Fahmi 2016:2), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu

organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Menurut Hodgetss dan Kuratko dalam (Amins, 2014:212) menyatakan bahwa dimensi untuk melakukan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

- a) *Quantity of Work* (kuantitas pekerjaan) adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan,
- b) *Quality of Work* (kualitas pekerjaan) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan, yang mencakup akurasi kualitas pekerjaan,
- c) *Job knowledge* (pengetahuan kerja) adalah kejelasan pemahaman atau luasnya pengetahuan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan dan keterampilan,
- d) *Creatifness* (kreatifitas kerja) adalah keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul,
- e) *Cooperation* (kerjasama) adalah kesediaan pegawai untuk melakukan kerjasama dengan orang lain atau sesama anggota dari organisasi,
- f) *Dependability* (kemandirian) adalah kesadaran yang dapat dipercaya pegawai dalam hal kehadiran, kesungguhan, kebersamaan dalam menyelesaikan pekerjaan,
- g) *Initiative* (inisiatif) adalah semangat pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya,
- h) *Personal qualities* (kualitas pribadi) adalah menyangkut kepribadian, keramahtamahan, kepemimpinan dan integrasi pribadi.

Berdasarkan indikator-indikator tentang kinerja karyawan dalam penelitian ini, maka disusun kuesioner dengan jawaban dalam skala likert adalah:

- a) Saya memahami job desk saya dalam pekerjaan dan menyelesaikannya sesuai dengan ketentuan.
- b) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa meninggalkan tugas yang harus diselesaikan.

- c) Saya memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan di kantor BPR Dharma Indra Lumajang.
- d) Saya selalu meningkatkan kreatifitas dalam bekerja guna mempermudah dalam pekerjaan.
- e) Saya mampu bekerjasama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan secara bersama.
- f) Saya mampu bekerja tepat waktu, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, tanpa menyusahkan rekan yang lain.
- g) Saya selalu membantu rekan kerja yang memiliki kesulitan dalam pekerjaan.
- h) Saya mengutamakan integritas dalam pekerjaan karena menyangkut tujuan instansi dan wajib dijalankan dengan baik.

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati Sugiyono (2017:172). Skala pengukuran merupakan kesepakatan digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran dapat menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2015:167). Instrumen pada penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator variabel kemudian selanjutnya instrumen penelitian ini dan skalanya dalam mengukurnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
Pelatihan	Pelatihan Bekerja	Saya mendapatkan pelatihan berupa materi dari pihak manajemen sumber daya manusia PT BPR Dharma Indra	Ordinal	Mondy (2018:23)
	Magang	Saya mendapatkan pelatihan praktik secara langsung di PT BPR Dharma Indra setelah mempelajari materi yang diajarkan		
	Pelatihan Pemula	Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai keterampilan yang saya		

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
Kompensasi		miliki		
	Rotasi Pekerjaan	Saya telah melakukan pelatihan dengan <i>job desk</i> yang berbeda secara berkala guna peningkatan keahlian dan wawasan pekerjaan		
	<i>In Basket Training</i>	Saya mampu mengutamakan pekerjaan dibandingkan dengan urusan pribadi		
	Upah dan Gaji	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan		
	Insentif	Upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan		
	Tunjangan Jabatan	Insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan waktu kerja lembur karyawan		Ordinal
Pengembangan Karir	Fasilitas Kerja	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan		
	Pelayanan Perusahaan	Perusahaan telah memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.		
	Mutasi	Saya memiliki perencanaan dalam karir saya selama bekerja		
	Seleksi	Saya selalu berusaha mengembangkan potensi dan bakat melalui berbagai aktivitas dan pelatihan		
	Penempatan	Saya mendapat dukungan dari perusahaan untuk pengembangan diri dan kemampuan bekerja		
	Pendidikan	Saya memiliki persiapan dalam setiap pekerjaan		
			Ordinal	Simamora (2012:412)

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik		
	Pelatihan	Saya memiliki perencanaan dalam karir saya selama bekerja		
Kinerja Karyawan	<i>Quantity of Word</i>	Saya memahami job desk saya dalam pekerjaan dan menyelesaikannya sesuai dengan ketentuan	Ordinal	Amins (2014:212)
	<i>Quality of Word</i>	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa meninggalkan tugas yang harus diselesaikan		
	<i>Job knowledge</i>	Saya memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan di kantor BPR Dharma Indra Lumajang		
	<i>Creatifness</i>	Saya selalu meningkatkan kreatifitas dalam bekerja guna mempermudah dalam pekerjaan		
	<i>Cooperation</i>	Saya mampu bekerjasama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan secara bersama		
	<i>Dependability</i>	Saya mampu bekerja tepat waktu, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, tanpa menyusahkan rekan yang lain		
	<i>Initiative</i>	Saya selalu membantu rekan kerja yang memiliki kesulitan dalam pekerjaan		
	<i>Personal qualities</i>	Saya mengutamakan integritas dalam pekerjaan karena menyangkut tujuan instansi dan wajib dijalankan dengan baik		

Sumber: Data diolah peneliti, 2023.

3.7. Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Observasi

Menurut Sugiyono Sugiyono (2017:229) Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri lebih spesifik bila dibandingkan dengan

teknik lainnya (wawancara dan kuesioner). Oleh sebab itu observasi digunakan bila peneliti berkesinambungan dengan perilaku manusia, suatu proses kerja, dan responden yang diamati diruang lingkup yang sempit. Didalam penelitian ini peneliti melakukan observasi di kantor BPR Dharma Indra Lumajang.

3.7.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:225) Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan lisan maupun tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner sangat efisien ketika peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang diukur dan mengerti apa yang diharapkan dari responden. Didalam penelitian ini peneliti membagikan kuesioner kepada karyawan BPR Dharma Indra Lumajang.

Menurut Sugiyono (2015:168) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Adapun bentuk skala *likert*, yaitu sebagai berikut:

- | | |
|--|---|
| 1) Setuju/selalu/sangat positif diberi skor | 5 |
| 2) Setuju/sering/positif diberi skor | 4 |
| 3) Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor | 3 |
| 4) Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor | 2 |
| 5) Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif diberi skor | 1 |

3.8. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:426) didalam penelitian kuantitatif teknik analisis data yang digunakan yaitu hanya mengarah pada menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Siregar, 2015:25). Beberapa pengujian dalam teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.8.1 Uji Instrumen

Instrumen penelitian yaitu suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam atau sosial. Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuisioner yang digunakan untuk memperoleh data responden, dimana asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh kuisioner adalah data harus valid dan reliabel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis ke tahap berikutnya (Sugiyono, 2015:430).

a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilakukan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dimiliki oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2015:430).

Pengujian validitas penelitian ini menggunakan analisis kolerasi *Product Moment*, dengan mengkolerasikan skor setiap item dengan skor total sebagai jumlah skor item. Analisa faktor dilakukan dengan cara mengkolerasi jumlah skor faktor dengan skor total. Apabila korelasi tip faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut adalah *construct* yang kuat. Dalam penelitian ini apabila korelasi antara skor butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir-butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2016:178).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu indikator cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan. Reliabel berarti dapat dipercaya jadi dapat diandalkan” (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:54). Menurut (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:54) uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien Alpha Cronbach. Indeks kriteria reliabilitas di bedakan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Indeks Kriteria Reliabilitas

No.	Interval Alpha Cronbach	Tingkat Reliabilitas
1.	0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
2.	0,201 – 0,40	Agak Reliabel
3.	0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
4.	0,601 – 0,80	Reliabel
5.	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: (Lupiyoadi & Ikhsan, 2015:134).

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

a. Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen ataupun keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik harusnya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidaknya dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Dalam penelitian ini uji normalitas dinilai dengan melihat pada output SPSS yaitu *normal probability plot*, apabila nilai sebenarnya letaknya disekitar garis lurus maka normalitasnya terpenuhi.

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Sunyoto, 2014:130) uji normalitas untuk menguji data variabel dependen pada persamaan regresi yang didapatkan dari berdistribusi normal maupun tidak normal.

b. Pengujian Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Kurniawan (2014:157) memaparkan kriterian uji multikolinieritas yakni jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0,1 artinya model tersebut terbebas dari multikolinieritas. Semakin tinggi nilai VIF, maka semakin rendah nilai toleransinya.

c. Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homoskedastisitas, dan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2018:136) berbagai macam uji heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi apabila titik-titik menyebar secara acak, maka data dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode ini, yaitu dengan cara melihat grafik scatterplot antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan studentized residual (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$).

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda merupakan model persamaan linier dengan variabel bebas lebih dari satu, dengan rumusan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dengan ketentuan pada penelitian ini:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = koefisien regresi variabel independen

X₁ = Pelatihan

X₂ = Kompensasi

X₃ = Pengembangan Karir

e = *error*

3.8.4 Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen (X₁, X₂ dan X₃) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Uji t (Uji Parsial) menurut (Algifari, 2015:77) bertujuan untuk menguji hipotesis terkait dengan hubungan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai variabel moderasi. Uji t (Uji Parsial) dalam penelitian ini menguji terkait dengan pengaruh signifikan antara variabel bebas

(independen) yakni pelatihan (X_1), kompensasi (X_2) dan pengembangan karir (X_3) terhadap variabel terikat (dependen) yakni kinerja karyawan. Adapun tahapan dalam Uji t (Uji Parsial) adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif. Penelitian ini hipotesisnya sebagai berikut:

Hipotesis Pertama:

H_0 : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua:

H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga:

H_0 : Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 2) Menentukan tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan
Tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini adalah sebesar 5% atau 0,05 untuk derajat kebebasannya menggunakan formula $n-2$ dimana n adalah besaran sampel.
- 3) Kriteria Pengujian
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_a diterima dan terdapat pengaruh
Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan tidak terdapat pengaruh
(Budiwati, 2012:76).

3.8.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independent atau bebas dalam menerangkan secara keseluruhan terhadap variabel dependen atau terikat serta pengaruhnya secara potensial dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) menurut Sugiyono (2016) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar pengaruh kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur garis regresi sesuai dengan data aktualnya. Koefisien determinasi (R^2 atau R^2 *squared*) mengukur prosentase total variasi variabel terikat

yang dijelaskan oleh variabel bebas dalam garis, apabila diperoleh $R^2=1$ atau mendekati 1, maka semakin baik garis regresi sebaliknya apabila garis regresi mendekati 0 maka garis regresi dinyatakan kurang baik (Widarjono, 2015:18). Koefisien Determinasi (R^2) dalam penelitian ini akan digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen yaitu pelatihan (X_1), kompensasi (X_2), dan pengembangan karir (X_3) terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan BPR Dharma Indra Lumajang. Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam prosentase.

