

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1.1 Rancangan Penelitian**

“Rancangan penelitian merupakan konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan diantara berbagai factor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian.” (Juliansyah, 2016:76).

“Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variable. Variable-variabel ini diukur (biasanya dengan instrument penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik” (Juliansyah, 2016:38).

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja dan kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Penggunaan alat analisis tersebut nantinya akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel independen/bebas (X) yang terdiri dari pelatihan dan pengembangan karier terhadap variabel dependen/terikat (Y) yang terdiri dari prestasi dan kinerja karyawan.

#### **1.2 Obyek Penelitian**

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang. PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang beralamatkan di Jalan Brigjen Slamet Riyadi No. 85B, Tompokersan, Kecamatan Lumajang, Kabupaten

Lumajang. Hal-hal yang menjadi pertimbangan untuk menjadikan karyawan PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang sebagai obyek penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Menurut hasil pengamatan, PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang diperkirakan dapat mewakili masalah pokok dalam penelitian ini, dan dapat mewakili perusahaan lain yang sejenis.
- b. Mendapat dukungan dari Direksi PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang untuk menjadikan karyawan PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang sebagai obyek penelitian sehingga mempermudah dalam melakukan penelitian.
- c. Kemudahan mendapatkan data-data mengenai karyawan bagian PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang guna menunjang validitas dan reliabilitas penelitian.

### **c.3. Sumber dan Jenis Data**

#### **c.3.1 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data internal dan data eksternal, yaitu sebagai berikut:

##### **c.3.1.1 Data Internal**

“Data internal merupakan data yang bersumber dari sebuah organisasi dan data itu menunjukkan kondisi organisasi tersebut” (Trenggonowati, 2009:81).

Data internal yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang yaitu berupa gambaran umum perusahaan dan data jumlah serta tugas dari masing-masing karyawan.

##### **c.3.1.2 Data Eksternal**

“Data eksternal merupakan data yang bersumber dari luar organisasi dapat menggambarkan faktor-faktor yang mungkin memengaruhi hasil kerja organisasi tersebut” (Trenggonowati, 2009:81). Data eksternal yang digunakan dalam penelitian ini adalah data dari perusahaan lain yang serupa dengan objek penelitian yang digunakan sebagai pembanding dalam penelitian.

### **c.3.2 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

#### **c.3.2.1 Data Primer**

“Data primer merupakan data asli yang dikumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus.” (Istijanto, 2009:44). “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dengan sumber data dari responden yang dipilih” (Trenggonowati, 2009:82).

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang yang telah memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian.

#### **c.3.2.2 Data Sekunder**

Jenis data yang digunakan dalam dalam penelitian ini adalah data sekunder. “Data sekunder adalah data yang telah siap pakai dan dikumpulkan oleh orang lain baik dari kantor-kantor pemerintah, badan usaha atau dari penelitian orang lain” (Trenggonowati, 2009:83).

“Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan oleh orang lain bukan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitiannya” (Imam Ghozali, 2002:94).

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari instansi yang terkait dengan penelitian yaitu PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang, yaitu data atau informasi yang berkaitan langsung dengan jumlah dan tugas dari karyawan.

#### **c.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

##### **c.4.1 Populasi**

“Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel” (Sekaran dalam Trenggono, 2009:62).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang sebanyak 114 orang, yang terdiri dari 98 karyawan tetap dan 16 karyawan tidak tetap.

##### **c.4.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, yang akan digunakan untuk menduga karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi anggota sampel. Sugiyono (2009:118).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2014:68), bahwa: “teknik *purposive sampling* merupakan teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan

tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya dapat lebih representatif”.

Sampel dalam penelitian ini berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- a. Karyawan bagian pemasaran *Account Officer* dan *Product Officer*, dengan pertimbangan bagian ini prestasi dan kinerjanya bisa diukur secara kuantitatif.
- b. Karyawan bagian pemasaran *Account Officer* dan *Product Officer* sering mendapatkan pelatihan dibandingkan bagian lain, baik dari internal maupun eksternal bank.
- c. Pengembangan karier pada bagian ini lebih cepat dibandingkan bagian lain.
- d. Karyawan tetap pada bagian *Account Officer* sebanyak 24 orang dan karyawan tidak tetap *Account Officer* sebanyak 3 orang.
- e. Karyawan tetap *Product Officer* sebanyak 9 orang dan karyawan tidak tetap *Product Officer* sebanyak 4 orang.

Berdasarkan kriteria yang ditentukan diatas maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan.

## **e.5 Teknik Pengumpulan Data**

### **e.5.1 Wawancara**

“Wawancara atau interview adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (guide) wawancara” (Burhan, 2014:136)

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini melalui tanya jawab dengan karyawan maupun kepala bagian *AccountOfficer* dan *Product Officer* mengenai fenomena-fenomena yang berkaitan dengan variabel penelitian, jumlah karyawan beserta tugasnya, dan informasi lain yang berkaitan dengan penelitian.

### **e.5.2 Observasi**

“Observasi atau pengamatan adalah kemampuan seorang untuk menggunakan kemampuan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra mata serta dibantu dengan pancaindra lainnya” (Burhan, 2014:143).

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah mengamati secara langsung mengenai pelatihan, pengembangan karier, prestasi, dan kinerja karyawan *Account Officer* dan *Product Officer* PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang.

### **e.5.3 Dokumentasi**

“Dokumen biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan” (Sugiyono, 2012:422). Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa gambaran umum tentang gambaran umum serta jumlah dan tugas dari karyawan *Account Officer* dan *Product Officer* PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang.

### **e.5.4 Kuesioner**

“Kuesioner merupakan rangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden ”(Burhan, 2014:133).

Kuesioner diberikan kepada karyawan *Account Officer* dan *Product Officer* PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang untuk mengisi pernyataan mengenai pelatihan, pengembangan karier sebagai variabel independen serta prestasi kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Pengukuran data untuk variabel pelatihan, pengembangan karier, terhadap prestasi kerja dan kinerja, dilakukan dengan memberi skor pada tiap-tiap jawaban dari butir pertanyaan dari kuesioner. Pemberian skor dalam penelitian ini berdasarkan skala *likert*.

Adapun bentuk skala *likert* menurut Sugiyono (2008:93-94) sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju	diberi skor	5
ST = Setuju	diberi skor	4
RG = Ragu-Ragu	diberi skor	3
TS = Tidak Setuju	diberi skor	2
STS = Sangat Tidak Setuju	diberi skor	1

## e.6 Variabel Penelitian

### e.6.1 Identifikasi Variabel

“Variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai. Nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama, atau nilai dapat berbeda dalam waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda” (Kuncoro dalam Trenggonowati, 2009:49). Variabel dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) macam yaitu variabel independen dan variabel dependen.

#### a. Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang dapat memengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif ataupun yang negatif bagi variabel dependen nantinya” (Treggonowati, 2009:49).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan (X1) dan pengembangan karier (X2).

## **b. Variabel Dependen**

“Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan” (Treggonowati, 2009:49). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi (Y1) dan kinerja karyawan (Y2).

### **b.62 Definisi Konseptual Variabel**

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X1), Pengembangan Karier (X2) terhadap variabel dependen (Y) yaitu Prestasi Kerja (Y1) dan Kinerja (Y2). Teori yang mendasari konsep Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja dan Kinerja ini adalah literatur-literatur yang berhubungan dengan keempat variabel penelitian tersebut.

#### **b.62.1 Variabel Independen**

##### **a. Pelatihan**

Rivai dan Sagala (2011:212) “pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi”. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### b. Pengembangan Karier

Mangkunegara (2006:51) menjelaskan bahwa “pengembangan ditujukan kepada pegawai tingkat manajerial untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation*”.

### **b.622 Variabel Dependen**

#### a. Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2006:33), “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”.

#### b. Kinerja

Menurut Hasibuan (2005:94), “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

### **b.63 Definisi Operasional Variabel**

#### **b.63.1 Variabel Independen**

##### a. Pelatihan

PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang melakukan pelatihan sebagai suatu proses merubah maupun memperbaiki tingkah laku karyawan khususnya karyawan bagian *Accout Officer* dan *Product Officer* guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Program pelatihan dilakukan oleh semua perusahaan baik perusahaan berskala kecil maupun perusahaan berskala besar. Tujuan dari diadakannya pelatihan karyawan ini adalah untuk menciptakan karyawan yang berkompentensi tinggi agar mampu mencapai tujuan perusahaan.

Ada beberapa indikator pelatihan yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2012:86), antara lain:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus kongkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah psikologis kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi), latihan dalam kelas, *test*, kerja tim, dan *studi visit* (studi banding).

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memiliki kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberi materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipasi.

Berdasarkan indikator pelatihan diatas maka disusun kuesioner untuk menjangring pendapat responden sebagai berikut:

1. Perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan program kerja karyawan
2. Penyelenggaraan pelatihan dapat memperbaiki kualitas karyawan dan memperkecil terjadinya kesalahan dalam bekerja
3. Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan
4. Pelatihan yang digunakan menggunakan metode terbuka antar karyawan, atasan, dan bawahan
5. Peserta pelatihan sesuai dengan ketentuan pelatihan
6. Instruktur yang mengajar sangat menguasai materi dan selalu memberikan contoh yang aktual.

b. Pengembangan Karier

Pengembangan karier pada PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang merupakan sebuah proses meningkatkan kemampuan karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan. Pengembangan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di dalam perusahaan.

Menurut Handoko (2008:131) indikator pengembangan karier adalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja  
Prestasi kerja adalah suatu dasar yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.
2. *Exposure*  
*Exposure* adalah menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya.
3. Kesetiaan organisasional

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

4. Mentor dan sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menominasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.

5. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya untuk meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

Berdasarkan indikator pengembangan karir diatas maka disusun kuesioner untuk menjangkau pendapat responden sebagai berikut:

1. Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan
2. Rajin hadir rapat dan berpartisipasi agar dikenal guna pengembangan karir
3. Saya merasa nyaman dan mendorong semangat saya untuk tetap bekerja di perusahaan ini
4. Di perusahaan terdapat sponsor/orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karir bagi orang lain
5. Kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan

### 5.632 Variabel Dependen

a. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan bagian *Account Officer* dan *Product Officer* selama dia melaksanakan wewenang dan tanggung jawabnya. Prestasi kerja seseorang dapat dilihat setelah melakukan penilaian dari prestasi kerja itu sendiri.

Indikator prestasi menurut Sutrisno (2009:152)

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan  
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif  
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental  
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap  
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi  
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Berdasarkan indikator prestasi kerja diatas maka disusun kuesioner untuk menjaring pendapat responden sebagai berikut:

1. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas dan kuantitas yang dapat diandalkan.
2. Pengetahuan yang saya miliki berkaitan dengan pekerjaan sesuai dengan standard perusahaan.
3. Saya mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.
4. Saya terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas tanpa adanya penundaan.
5. Saya mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.
6. Saya selalu datang, pulang, serta menyelesaikan pekerjaaa tepat pada waktu yang ditentukan.

## b. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dari seorang karyawan bagian *Account Officer* dan *Product Officer* PT.BPR Sentral Arta Asia Lumajang, dimana ia telah melakukan pekerjaannya dengan dengan keterampilan, waktu, serta tanggung jawabnya.

Menurut Bangun (2012:234) indikator dari kinerja antara lain:

1. Jumlah Pekerjaan  
Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standard pekerjaan.
2. Kehadiran  
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
3. Kualitas Pekerjaan  
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
4. Ketepatan waktu  
Mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Kemampuan kerja sama  
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

Berdasarkan indikator kinerja diatas maka disusun kuesioner untuk menjangring pendapat responden sebagai berikut:

1. Tingkat pencapaian volume pekerjaan (target) yang saya hasilkan telah sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Saya bekerja terus-menerus selama waktu yang ditentukan.
3. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik.
4. Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.
5. Saya lebih suka bekerja sama team dalam menyelesaikan tugas.

## 5.7 Instrumen Penelitian

“Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena

sosial maupun alam. Meneliti dengan data yang sudah ada lebih tepat jika dinamakan membuat laporan dari pada melakukan penelitian. Namun demikian dalam skala yang paling rendah laporan juga dapat dinyatakan sebagai bentuk penelitian” (Emory dalam Sugiyono, 2014:102).

“Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian. Jadi, instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian” (Sugiyono, 2014:102).



**Tabel 3.1**

**Variabel, Instrumen Penelitian Dan Skala Pengukuran**

No	Variabel	Item	Skala Pengukuran	Sumber
1.	Pelatihan Kerja (X1)	5.1 Perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan program kerja karyawan 5.2 Penyelenggaraan pelatihan dapat memperbaiki kualitas karyawan dan memperkecil terjadinya kesalahan dalam bekerja	Ordinal	Mangkunegara (2012:86)

		<p>5.3 Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan</p> <p>5.4 Pelatihan yang digunakan menggunakan metode terbuka antar karyawan, atasan, dan bawahan</p> <p>5.5 Peserta pelatihan sesuai dengan ketentuan pelatihan</p> <p>5.6 Instruktur yang mengajar sangat menguasai materi dan selalu memberikan contoh yang actual</p>		
2	Pengembangan Karier (X2)	<p>5.1 Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier karyawan</p> <p>5.2 Rajin hadir rapat dan berpartisipasi agar dikenal guna pengembangan karier</p> <p>5.3 Saya merasa nyaman dan mendorong semangat saya untuk tetap bekerja di perusahaan ini</p> <p>5.4 Di perusahaan terdapat sponsor/orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karier bagi orang lain.</p> <p>5.5 Kesempatan untuk mengembangkan karier terbuka bagi semua karyawan</p>	Ordinal	Handoko (2008:131)
3	Prestasi Kerja (Y1)	<p>5.1 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas dan kuantitas yang dapat diandalkan.</p> <p>5.2 Pengetahuan yang saya miliki berkaitan dengan pekerjaan sesuai dengan standard perusahaan.</p> <p>5.3 Saya mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.</p> <p>5.4 Saya terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas tanpa adanya penundaan.</p> <p>5.5 Saya mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.</p>	Ordinal	Sutrisno (2009:152)

		5.6 Saya selalu datang, pulang, serta menyelesaikan pekerjaaa tepat pada waktu yang ditentukan		
4	Kinerja (Y2)	5.1 Tingkat pencapaian volume pekerjaan (target) yang saya hasilkan telah sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. 5.2 Saya bekerja terus-menerus selama waktu yang ditentukan. 5.3 Standar kualitas kerja yang telah dtetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik 5.4 Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan 5.5 Saya lebih suka bekerja sama team dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	Bangun (2012:234)

## 5.8 Teknik Analisis Data

Datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan statistik yang sudah tersedia. Misalnya akan menguji hipotesis hubungan antar dua variabel, bila datanya ordinal maka statistik yang digunakan adalah korelasi Sperman Rank, sedang bila datanya interval atau ratio digunakan Korelasi Pears dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. (Sugiyono, 2015:400).

Sebelum menganalisis dan menguji pengaruh antar variabel, maka data yang telah didapatkan diuji kevalidan dan reliabilitasnya. Selanjutnya akan dilakukan analisis dan pengujian pengaruh dengan analisis regresi linier berganda dengan data yang berdistribusi normal, terbebas dari multikolinearitas dan heterokedastisitas.

### 5.8.1 Pengujian Instrumen

Sebelum melakukan pengujian hipotesis maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan, dimana asumsi dasar

yang harus terpenuhi oleh kuesioner tersebut adalah data/kuesioner harus valid dan reliabel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya.

### 5.8.1.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrumen penelitian, mengikuti apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Menurut Sugiyono (2009:67) “Validitas merupakan hasil penelitian dimana terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.” Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian validitas penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Product Moment*, dengan mengkolerasikan skor setiap item dengan skor total sebagai jumlah skor item. Rumus korelasi *Product Moment* menurut Sugiyono (2009:250) sebagai berikut:

Keterangan

$r$  = Koefisien Korelasi

$n$  = Jumlah observasi/responden

$x$  = Skor pertanyaan

$y$  = Skor total

Pengujian dilakukan pada taraf  $\alpha = 0,05$  dengan kriteria pengujian:

Jika probabilitas  $< 0,05$  atau nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan valid

Jika probabilitas  $> 0,05$  atau nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka both pertanyaan tidak

valid.

### 5.8.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2008: 137) menyatakan bahwa “Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda.”

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Karena reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplikasi dalam penelitian pada obyek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Suatu data yang reliabel atau konsisten akan cenderung valid, walaupun belum tentu valid. (Sugiyono, 2012:456).

“Jika dilakukan dua kali pengujian dalam waktu yang berbeda, akan dapat di analisis enam koefisien reliabilitas. Bila keenam koefisien korelasi itu semuanya positif dan signifikan, maka dapat dinyatakan bahwa instrumen tersebut reliable” (Sugiyono, 2015:215).

“Jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas atau dapat dipercaya, jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga karena penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa. Uji realibilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Alpha Cronbach*” (Nugroho, 2011:33). Indeks kriteria reliabilitas dibedakan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Indeks Kriteria Reliabilitas**

No.	Interval Alpha Cornbach	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: Yohanes Anton Nugroho (2011:33)

## 5.8.2 Uji Asumsi Klasik Regresi Linier Berganda

### 3.8.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Umar, 2008:181).

Menurut Kuncoro (2007:94), penggunaan model analisis pengaruh terikat dengan asumsi bahwa data harus distribusi normal agar diperoleh hasil yang tidak bisa. Pengujian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah data berada berdistribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistic, parametik.

Menurut Santoso (2012:361), normalitas data dapat diuji dengan beberapa cara sebagai berikut:

- a. Menggunakan pengukur bentuk (*measure of shape*) distribusi yang normal mempunyai bentuk yang simetris dengan nilai mean, median, dan mode yang mengumpul di satu titik tengah.
- b. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan rumus skewness. Sebagai ukuran uji Z yang membutuhkan suatu nilai statistik yaitu skewness sebagai ukuran kemencangan sebaran. Jika skewness bernilai positif berarti sebaran data menceng ke kiri dan sebaliknya, jika bernilai negatif berarti sebaran menceng ke kanan.

Selanjutnya nilai Z dihitung, dibandingkan dengan nilai Z tabel tanpa memperhatikan tandanya. Jika nilai Z hitung lebih kecil dari nilai Z tabel, maka asumsi normalitas terpenuhi atau dat dalam distribusi normal.

- c. Pengujian normalitas dapat juga dihitung dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan cara lain yaitu dengan melihat *normal probability plot* pada output SPSS, jika

nilai-nilai sebaran data terletak disekitar garis lurus diagonal maka persyaratan normalitas terpenuhi.

### 5.c..22 Uji Multikolinearitas

Menurut Umar (2008: 177) menyatakan bahwa “uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi”.

Umar (2008: 140-141) menyatakan bahwa mengemukakan ada beberapa cara untuk memeriksa multikolinieritas, yaitu:

- a. Korelasi yang tinggi memberikan petunjuk adanya kolinieritas, tetapi tidak sebaliknya yakni adanya kolinieritas mengakibatkan korelasi yang tinggi. Kolinieritas dapat saja ada *walau* korelasi dalam keadaan rendah.
- b. Dianjurkan untuk melihat koefisien korelasi parsial. Jika  $R^2$  sangat tinggi tetapi masing-masing  $r^2$  parsialnya rendah memberikan petunjuk bahwa variabel-variabel bebas mempunyai korelasi yang tinggi dan paling sedikit satu diantaranya berlebihan. Tetapi dapat saja  $R^2$  tinggi dan masing-masing  $r^2$  juga tinggi sehingga tak ada jaminan terjadinya multikolinearitas.

Multikolinieritas muncul apabila diantara variabel-variabel bebas memiliki hubungan yang sangat kuat, dengan kata lain, diantara variabel-variabel bebas berkorelasi sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mendeteksi ada atau tidak ada multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* antara variabel-variabel bebas. Selanjutnya jika hasil perhitungan variabel bebas  $> 10$  maka terdapat derajat multikolinieritas yang tinggi, dan sebaliknya jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*  $< 10$  maka tidak terdapat multikolinieritas, (Ghozali, 2005:91).

Sedangkan menurut Santoso (2012:92), untuk mengetahui data tersebut memenuhi syarat atau tidak multikolinieritas adalah dengan melihat output SPSS pada *table coefficient* jika nilai VIF (*variance inflation factor*) dibawah angka 10 ( $VIF < 10$ ) atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 berarti tidak menjadi multikolinieritas.

### b.c..23 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. “Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.” (Umar, 2008:179)

Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas. Menurut Kuncoro (2007:96), heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari modal yang diamati tidak memiliki *variant* yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Gejala heteroskedastisitas lebih sering dijumpai dalam data silang-silang tempat dari pada runtun waktu. Pada asumsi ini mengharuskan bahwa nilai sisa yang merupakan variabel pengganggu pada masing-masing variabel selalu konstan atau tidak berubah.

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik (*point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas serta titik yang melebar diatas dan dibawah angka 0.
- c. Pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### c.c.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Kuncoro (2007: 77) menyatakan bahwa “analisis regresi berganda adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel (Y)”.

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah

variabel independennya minimal dua. Sugiyono (2012:277) Persamaan regresinya adalah:

$$a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

$Y_1$  = variabel dependen yaitu prestasi

$Y_2$  = variable dependen yaitu kinerja

$a$  = konstanta

$b_1$  = koefisien regresi variabel pelatihan

$b_2$  = koefisien regresi variabel pengembangan

$X_1$  = pelatihan

$X_2$  = pengembangan

$e_i$  = error

#### c.c.4 Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen (pelatihan dan pengembangan karier) terhadap variabel dependen (prestasi kerja dan kinerja) secara parsial maupun simultan.

##### c.c.4.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Kuncoro (2007: 81) menyatakan bahwa: “uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan, pengembangan karier, prestasi kerja dan kinerja secara parsial yang diuji dengan cara signifikan”.

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

##### a. Merumuskan hipotesis

###### 1) Hipotesis Pertama

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh pelatihan yang signifikan terhadap prestasi karyawan PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang

$H_a$  : Terdapat pengaruh pelatihan yang signifikan terhadap prestasi

karyawan PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang

2) Hipotesis Kedua

Ho : Tidak terdapat pengaruh pengembangan karier yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang.

Ha : Terdapat pengaruh pengembangan karier yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang.

3) Hipotesis Keempat

Ho : Tidak terdapat pengaruh pelatihan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang.

Ha : Terdapat pengaruh pelatihan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang.

4) Hipotesis Kelima

Ho : Tidak terdapat pengaruh pengembangan karier yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang.

Ha : Terdapat pengaruh pengembangan karier yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang.

## 5) Hipotesis Ketujuh

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh prestasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang.

$H_a$  : Terdapat pengaruh prestasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang.

b. Menentukan level of signifikan dengan  $\alpha = 0,05$

c. Menentukan kriteria pengujian:

Jika  $-t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

d. Menentukan nilai  $t_{hitung}$  dengan rumus:



e. Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

**e.c.42 Uji F (Uji Simultan)**

Menurut Kuncoro (2007: 82) menyatakan bahwa: “uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan yang diuji dengan cara signifikansi”.

Langkah-langkahnya sebagai berikut:

## a. Hipotesis Ketiga

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan karieryang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan bagian PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang.

$H_a$  : Terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan karier yang

signifikan secara simultan terhadap prestasi kerjakaryawan PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang.

b. Hipotesis Keenam

Ho : Tidak terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan karier yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang.

Ha : Terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan karier yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sentral Arta Asia Lumajang.

Adapun kriteria pengujiannya adalah:

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**b.c.5 Koefisien Determinasi**

Menurut Ghozali (2012:97), “koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat ukur mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas, dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

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 persentase.