

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Muamalah Indonesia, Tbk Cabang Malang, Jl. Kawi Atas , No. 36A Malang. Obyek penelitian yang diambil adalah karyawan PT. Bank Muamalah Indonesia, Tbk Cabang Malang. Peneliti memilih lokasi ini guna mengetahui pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan, guna pihak manajer dapat mengambil keputusan dengan sebaik-baiknya dalam perkembangan karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang dimasa yang akan datang.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka peneliti ingin mengukur pelatihan dan pengembangan sumber daya insani pada perbankan syariah pada umumnya dan khususnya pada PT. Bank Muamalah Indonesia, Tbk Malang. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Metode kuantitatif menurut Kuncoro (2007:1) adalah pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi. Pendekatan ini berangkat dari data. Dalam Kuncoro (2007:2) pendekatan analisis kuantitatif terdiri atas perumusan masalah, menyusun model, mendapatkan data, mencari solusi, menguji solusi, menganalisis hasil, dan mengimplementasikan hasil.

C. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang sebanyak 54 orang. Menurut Sugiyono (2001:55) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Karena jumlah populasi kecil, maka keseluruhan populasi dijadikan sampel (responden).

D. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang, hal ini dikarenakan populasinya kecil. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* (sensus) dimana sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi yang dijadikan sampel. (Supriyanto & Masyhuri, 2010:188)

E. Data dan Sumber Data

Dalam penyusunan proposal ini, dalam Supriyanto dan Masyhuri (2010:14) menyatakan bahwa data adalah bentuk-bentuk ungkapan, kata-kata, angka, simbol, dan apa saja yang memberikan makna, yang memerlukan proses lebih lanjut. Dalam hal ini, peneliti menggunakan dua jenis sumber data, yaitu:

1. Data primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari pihak pegawai bank, sebagai responden penelitian dengan menggunakan kuisisioner.

2. Data sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari literatur-literatur kepustakaan seperti buku-buku serta sumber lainnya yang berkaitan dengan materi penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk kepentingan penelitian ini, pengambilan data dilakukan dengan cara :

1. Wawancara

Dalam Nazir (2005:234) wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk mendapatkan informasi dari narasumber guna mendapatkan data-data yang dibutuhkan secara intraktif.

2. Dokumenter

Dalam Supriyanto dan Masyhuri (2010:199), Arikunto (2006) mengatakan bahwa dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.

3. Observasi

Riduwan (2004:104) mengemukakan bahwa metode atau teknik observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat

dari dekat kegiatan yang dilakukan. Dalam hal ini, peneliti melakukan observasi pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Malang.

4. Kuisisioner

Supriyanto dan Masyhuri (2010:199), Sugiyono (2005) menyatakan kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Memberikan daftar pertanyaan kepada para karyawan salah satu Perbankan Syariah untuk mengetahui tanggapan atas beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian ini secara objektif. Kuisisioner ini menggunakan skala Likert dengan skor sebagai berikut :

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

No.	Pertanyaan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

G. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan, yaitu variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan (X_2). Dasar atau acuan yang dipakai dalam penggunaan definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

Menurut Dharman (2001:154) menyatakan bahwa seluruh pengukuran kinerja (Y) seorang karyawan selalu memperhatikan dan memper-timbangkan masalah kuantitas pekerjaan, kualitas dan ketepatan waktu.

1) Kuantitas

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar dari kerja yang ditetapkan.

2) Kualitas

Ketelitian, ketrampilan dan kesesuaian dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang ditetapkan.

3) Ketepatan waktu

Kemampuan seseorang karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan jangka waktu tertentu.

Sedangkan dalam melaksanakan Pelatihan (X_1) menurut As'ad (1987:73) ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Keberhasilan suatu program pelatihan ditentukan oleh lima komponen, yaitu;

1) Sasaran pelatihan, setiap pelatihan harus mempunyai sasaran yang jelas yang bisa diuraikan dalam perilaku-perilaku yang dapat diamati dan

diukur supaya bisa diketahui efektivitas dari pelatihan itu sendiri.

2) Pelatih (*trainer*), pelatih harus bisa mengajarkan bahan-bahan pelatihan dengan metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan ketrampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan.

- 3) Bahan-bahan latihan, bahan-bahan latihan harus disusun berdasarkan sasaran pelatihan yang telah ditetapkan.
- 4) Metode latihan (termasuk alat bantu), setelah bahan dari latihan ditetapkan maka langkah berikutnya adalah menyusun metode latihan yang tepat.
- 5) Peserta (*trainee*), peserta merupakan komponen yang cukup penting, sebab keberhasilan suatu program pelatihan tergantung juga pada pesertanya.

Kemudian, Pengembangan (X_2) menurut Dessler (2010:8), peran dalam pengembangan karir dibagi menjadi 3, yaitu peran individual, manajer/pimpinan, dan organisasi. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Individual
 - a) Mengemban tanggung jawab atas karir sendiri
 - b) Menilai minat, keahlian, dan nilai-nilai
 - c) Mencari informasi karir dan sumber daya
 - d) Menyusun tujuan dan perencanaan karir
 - e) Memanfaatkan kesempatan pengembangan
 - f) Membicarakan kepada atasan tentang karir individu
 - g) Mengikuti rencana karir yang realistis
- 2) Manajer/Pimpinan
 - a) Memberikan umpan balik paada waktu yang tepat
 - b) Memberikan dukungan dan penugasan yang membangun

- c) Berpartisipasi dalam diskusi pengembangan karir
 - d) Mendukung rencana pengembangan karyawan
- 3) Organisasi
- a) Mengkomunikasikan misi, kebijakan, dan prosedur
 - b) Menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan
 - c) Memberikan informasi karir dan program karir
 - d) Menawarkan berbagai jenis pilihan karir

Sesuai dengan teori yang digunakan diatas, maka dapat dilihat definisi variabel operasionalnya, seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Operasi Variabel

No	Variabel	Indikator	Item
1	Kinerja (Y)	Kuantitas	a. Kemampuan dapat memenuhi target pekerjaan. (Y ₁) b. Kemampuan dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan. (Y ₂)
		Kualitas	a. Teliti dalam mengerjakan pekerjaan. (Y ₃) b. Kesesuaian hasil pekerjaan. (Y ₄)
		Ketepatan Waktu	a. Selesai tepat waktu. (Y ₅) b. Memiliki disiplin kerja. (Y ₆)
2	Pelatihan (X ₁)	Instruktur	a. Kemampuan menyampaikan materi. (X _{1.1}) b. Memiliki kepribadian baik. (X _{1.2})
		Materi	a. Materi sesuai kebutuhan karyawan. (X _{1.3}) b. Materi sesuai tujuan perusahaan. (X _{1.4})
		Metode Pelatihan.	a. <i>On the job training</i> . (X _{1.5}) b. <i>Of the job training</i> . (X _{1.6})
		Peserta	a. Peserta berdasarkan seleksi. (X _{1.7}) b. Peserta memiliki kemauan. (X _{1.8})
3	Pengembangan (X ₂)	Individu	a. Mampu mengemban tanggung jawab atas karir sendiri. (X _{2.1}) b. Mampu mengikuti rencana karir yang realitis. (X _{2.2})

		Manajer/Pimpinan	<ul style="list-style-type: none"> a. Mampu memberikan umpan balik pada waktu yang tepat. (X_{2.3}) b. Mampu memberikan dukungan dan penugasan yang membangun. (X_{2.4})
		Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Mampu mengkomunikasikan misi, kebijakan dan prosedur. (X_{2.5}) b. Mampu menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan karir. (X_{2.6})

Sumber : Data diolah: 2013

H. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Metode analisis deskriptif

Yaitu suatu metode dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis kemudian diinterpretasikan sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi untuk menjelaskan hasil perhitungan. Data diperoleh dari data primer berupa kuisioner yang telah diisi oleh sejumlah responden penelitian.

2. Uji validitas

Menurut Arikunto (2002) dalam Supriyanto dan Masyhuri (2010:205), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah validitas dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Besar tidaknya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Dan dalam Supriyanto dan Masyhuri (2010:206), Arikunto (2002)

menjelaskan bahwa secara statistik, uji validitas dilakukan dengan teknik product moment, rumusan korelasi *product moment* dapat dilihat sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

x = Nilai per butir

y = Total nilai kuisioner masing-masing responden

Sebuah data dapat dikatakan *valid* atau tidak *valid* menurut Sugiyono (1999) dalam Supriyanto dan Masyhuri (2010:249), dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut *valid*, sebaliknya bila korelasi r tersebut dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak *valid* sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

3. Uji reliabilitas

Menurut Arikunto (2002) dalam Supriyanto dan Masyhuri (2010:250) mengatakan bahwa Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus *Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sum \sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

I. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terjadi masalah multikolinearitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*). Pada umumnya jika *VIF* lebih besar dari 5 maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokdastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, hal tersebut dinamakan heterokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model regresi, maka dapat dilihat pada *scatterplot* model tersebut. Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Titik-titik (data) menyebar di atas dan di sekitar angka 0
- b. Titik-titik (data) tidak mengumpul hanya dibawah saja
- c. Penyebaran titik-titik (data) tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- d. Penyebaran titik-titik (data) sebaiknya tidak berpola.

3. Uji Autokorelasi

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Dalam Panduan SPSS, Ada beberapa cara untuk melakukan pengujian terhadap asumsi Autokorelasi, salah satunya Durbin Watson d test.

Durbin Watson d test ini mempunyai masalah yang mendasar yaitu tidak diketahuinya secara tepat mengenai distribusi dari statistik d itu sendiri.

Namun demikian, Durbin dan Watson telah menetapkan batas atas (d_u)

dan batas bawah (d_L). Durbin dan Watson telah mentabelkan nilai d_u dan d_L untuk taraf nyata 5% dan 1% yang selanjutnya dikenal dengan tabel Durbin Watson. Selanjutnya Durbin dan Watson juga telah menetapkan kaidah keputusan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kaidah keputusan Durbin Watson

Range	Keputusan
$0 < dw < dl$	Terjadi masalah Autokorelasi yang positif yang perlu perbaikan
$dl < dw < du$	Ada Autokorelasi positif tetapi lemah, di mana perbaikan akan lebih baik
$du < dw < 4-du$	Tidak ada masalah Autokorelasi
$4-du < dw < 4-dl$	Masalah Autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik
$4-dl < d$	Masalah Autokorelasi serius

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan bebas keduanya terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Dalam Supriyanto & Masyhuri, (2010:256), Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* e'' 0,05, maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

J. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel terikat yaitu kualitas kinerja dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu pelatihan dan pengembangan yang terdiri dari peserta, instruktur, materi dan fasilitas sehingga dapat diketahui pengaruh positif atau negatif pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kualitas kinerja karyawan PT. Bank Muamalah Indonesia, Tbk Cabang Malang.

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS 16 for Windows*. Adapun model persamaan yang digunakan adalah menurut Sugiyono (2005:211) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja	X ₁	= Variabel Pelatihan
a	= Konstanta	X ₂	= Variabel Pengembangan
b ₁ -b ₂	= Koefisien regresi		

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada didalam daerah kritis (daerah dimana H₀ ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H₀ diterima.

Dalam analisis regresi ada 3 jenis kriteria ketepatan yaitu:

1. Uji Signifikan Individual/Uji parsial (Uji-t)

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah:

$$t = \frac{b_i}{Se_{(b_i)}}$$

Keterangan:

b_i = Penduga bagi b_i

$Se_{(b_i)}$ = Standar eror dari b_i

Adapun Uji-t menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

$H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2. Uji signifikan simultan/Uji serentak (Uji-F)

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan rumus (Sudjana, 1995 dalam Supriyanto & Masyhuri, 2010:297):

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = Rasio

R^2 = Hasil Perhitungan R dipangkatkan dua

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Sesuai dengan rumusan masalah, Uji-F digunakan untuk melihat secara bersama-sama variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Diuji sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

3. Koefisien determinasi (R^2)/ Identifikasi determinan (R^2)

Identifikasi determinan (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikan variabel, maka harus dicari koefisien determinan (R^2). Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai koefisien determinan, maka semakin baik kemampuan variabel terikat (Y).

Jika determinan (R^2) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang signifikan dari variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) serta variabel terikat yaitu Kualitas kinerja (Y) semakin besar. Sebaliknya jika determinan (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang signifikan dari variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) serta variabel terikat yaitu Kinerja (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) serta variabel terikat yaitu Kinerja (Y).