

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif ialah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara dua variabel atau lebih untuk menyelesaikan hubungan antar variabel dan sebab akibat, yaitu variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja karyawan. Penelitian kuantitatif ialah penelitian dengan mendapatkan data dalam bentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan atau jenis penelitian yang lebih menekankan analisisnya pada data angka-angka yang akan diolah dengan metode statistik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai variabel bebas (independen) terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen).

B. Variabel dan Pengukuran

1. Variabel

Operasional variabel penelitian adalah sebuah konsep yang mempunyai penjabaran dari variabel yang ditetapkan dalam suatu penelitian dan dimaksudkan untuk memastikan agar variabel yang diteliti secara jelas dapat ditetapkan indikatornya.

Berkaitan dengan penelitian ini yang menguji dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Dengan uraian berikut ini :

a. Variabel Independen

Merupakan variabel bebas yang memengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya atau perubahan variabel terikat. Berikut variabel bebas dalam penelitian ini yaitu :

1) Pelatihan (X_1)

Pelatihan tertuju pada struktur total dan program di dalam dan diluar pekerjaan karyawan yang dimanfaatkan perusahaan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan bekerja yang bisa digunakan dengan segera. Bernadian dan Rusell yang dikutip oleh Cardoso dalam buku (Sunyoto 2012:137) pelatihan ialah setiap upaya untuk memperbaiki dalam melakukan pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

2) Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2)

Pengembangan lebih pada peningkatan kemampaun untuk melaksanakan tugas pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dikerjakan melalui pendekatan yang terhubung dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja (Sunyoto 2012:145). Pengembangan sumber daya manusia semakin penting manfaatnya karena tuntutan jabatan atau pekerjaan.

b. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut variabel terikat yang menjadi akibat atau dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Produktivitas Kerja (Y) merupakan variabel dependen dalam penelitian ini. Berikut tabel indikator dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 3
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pelatihan (X ₁) Widodo (2015)	Bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh untuk meningkatkan keterampilan.	1. Kongnitif atau perubahan pengetahuan, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisa. 2. Afektif atau perubahan sikap, meliputi perasaan, nilai dan sikap, seperti lebih disiplin dan risiko kecelakaan kerja berkurang. 3. Psikomotor atau keahlian, melakukan gerakan-gerakan yang tepat sasaran agar seseorang memiliki keterampilan fisik tertentu.	Likert
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X ₂) Bangun (2011)	Pengembangan merupakan proses untuk meningkatkan pengetahuan karyawan dan keterampilan karyawan untuk mencapai tujuan yang efektif&efisien	1. Pengetahuan karyawan dapat memudahkan menyelesaikan tugas. 2. Prestasi kerja karyawan dalam meningkatkan secara kuantitas maupun kualitas. 3. Keterampilan karyawan dapat menambah keahlian. 4. Kedisiplinan karyawan meningkat. 5. Tingkat kecelakaan karyawan diharapkan berkurang.	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y) Sutrisno (2019)	Diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan	1. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. 2. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. 3. Semangat kerja, usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. 4. Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. 5. Berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. 6. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.	Likert

2. Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini yaitu skala likert yang akan mengukur pelatihan, pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas kerja karyawan Klinik dr.Nurdin Wahid Cibinong. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan pandangan baik menurut seseorang atau kelompok orang tentang kejadian sosial (Sugiyono, 2018:158). Skala likert adalah skala positif dan negatif untuk mengukur responden subjek dengan interval yang sama. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur diuraikan dalam indikator variabel. Dibuat dan digunakan skala 1 sampai 5 untuk mewakili pendapat para responden dalam menjawab pertanyaan-

pertanyaan dalam kuesioner. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut diberi skor sebagai berikut :

1. Sangat Setuju = 5
2. Setuju = 4
3. Netral = 3
4. Tidak Setuju = 2
5. Sangat Tidak Setuju = 1

Hasil dari jawaban responden kemudian dikelompokkan berdasarkan pada kategori atau interval sebagai berikut :

Tabel 4
Kriteria Penilaian

Interval Nilai Tanggapan	Nilai Skor	Kategori
1,00 – 1,80	1	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,61	2	Tidak Setuju
2,62 – 3,40	3	Netral
3,41 – 4,21	4	Setuju
4,22 – 5,00	5	Sangat Setuju

Sumber : (Sugiyono, 2018 : 159)

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi, dalam hal lain generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang akan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:443). Dalam penelitian menggunakan seluruh anggota

populasi, dengan menerapkan metode *non-probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiono, 2016:76).

Berdasarkan teori diatas, maka dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* (sampel jenuh) atau sensus. Populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 36 orang karyawan yang terdiri dari beberapa divisi antara lain non medis *Front Office* (Kasir 4 orang dan Pendaftaran 6 orang), *Back Office* (Staff Manajemen 10 orang) dan penunjang medis (Farmasi 10 orang, Rekam Medis 6 orang).

D. Metode Pengumpulan Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari responden yang akan dilakukan, sesuai dengan masalah yang diteliti (Sugiyono, 2018:219). Data primer diperoleh melalui wawancara atau kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan dan pernyataan kepada responden, selanjutnya responden mengisi pernyataan-pernyataan yang terdapat didalam kuisisioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder ialah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data (Sugiyono, 2018:219). Data ini

diperoleh dari orang lain atau melalui jurnal penelitian yang dapat menjadi referensi bagi penelitian ini.

2. Teknik Pengambilan Data

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2013:199). Kuesioner ini digunakan bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap beberapa pertanyaan yang diajukan. Dengan kuesioner ini responden dapat memberikan jawaban, sebab alternatif jawaban telah disediakan dan perlu waktu yang cukup singkat dalam menjawabnya.

b. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga pada objek-objek yang lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar Sugiyono (2013:203).

E. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah derajat ketepatan atau kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur serta sejauh mana instrumen tersebut menjalankan fungsinya. Valid berarti instrumen tersebut yang bisa digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur dari butir-butir pertanyaan (Wijaya, 2013:85). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi *Pearson*

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

dimana :

n = Banyaknya pasangan data X dan Y

$\sum X$ = Total jumlah variabel X

$\sum Y$ = Total jumlah variabel Y

$\sum X^2$ = Kuadrat dari total jumlah variabel X

$\sum Y^2$ = Kuadrat dari total jumlah variabel Y

$\sum XY$ = Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y

Uji validasi ini juga dihitung dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistics For Products and Service Solution*) for windows versi 20. Menurut Masrun dalam buku Sugiyono (2018:214), kriteria atau syarat suatu butir item pertanyaan dinyatakan valid adalah apabila dari nilai hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah sejauh mana hasil dari pengukuran yang dapat dipercaya. Dapat berarti berapapun atribut-atribut kuesioner tersebut dinyatakan pada responden yang berlainan, maka hasilnya tidak akan menyimpang terlalu jauh dari rata-rata jawaban responden. Atau dengan kata lain, reliabilitas dapat menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur masalah yang sama (Wijaya, 2013:86). Pengujian reliabilitas yang akan digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan tehnik *Cronbach Alpha*, yaitu :

$$r = \left(\frac{k}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum a^2 b}{\sum a^2 t} \right)$$

dimana :

r = reliabilitas responden

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum a^2 b$ = jumlah ragam butir

$\sum a^2 t$ = ragam total

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2011), yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut :

1. 0,8 – 1 = Reliabilitas baik
2. 0,6 – 0,799 = Reliabilitas diterima
3. Kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang

Kriteria dalam pengambilan keputusan untuk menentukan suatu data dikatakan reliabel atau tidak, yaitu jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka item tersebut dikatakan reliabel.

2. Uji Pelanggaran Asumsi Klasik

Pada pedoman statistik ekonometrika apabila menggunakan regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian terlebih dahulu terhadap kemungkinan pelanggaran asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Apabila uji asumsi klasik terpenuhi alat uji statistik linier berganda dapat digunakan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang baik, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, produktivitas kerja atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Sujarweni, 2015:52).

Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika terdapat data menyebar dekat sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, jadi model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak

menunjukkan pola distribusi normal, jadi model regresi tidak memenuhi syarat asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antar dua variabel bebas. Diperlukan uji multikolinieritas untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel akan mengakibatkan korelasi yang begitu kuat. Selain itu untuk uji ini juga menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial dalam variabel independen terhadap variabel dependen (Sujarweni, 2015:185). Salah satu cara untuk menguji multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai TOL (*tolerance*) dan VIF (*variance inflation factor*) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Gujarti, 2013). Model dinyatakan tidak mengandung multikolonieritas jika nilai VIF tidak lebih dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya suatu perbedaan dalam periode pengamatan ke periode pengamatan lain (Sujarweni 2015:186). Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dapat digunakan metode analisis grafik dan metode statistik.

3. Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh dari model berbagai variabel bebas atau independen terhadap satu variabel terikat atau dependen (Sujarweni, 2015:149). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1), Pengembangan sumber daya manusia (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja karyawan Klinik dr.Nurdin Wahid Cibinong

X_1 = Pelatihan

X_2 = Pengembangan Sumber Daya Manusia

b_1, b_2 = Koefisien regresi dari masing-masing variabel

e_i = variabel pengganggu (*error term*)

a = bilangan konstanta dari regresi.

4. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisiensi determinasi (R^2) adalah pengkuadratan dari koefisiensi korelasi yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Biasanya nilai koefisien determinasi ialah $0 < R^2 < 1$, dimana apabila R^2 yang kecil berarti variabel-variabel independen menjelaskan variansi dependen amat terbatas. Bila nilai mendekati 1 berarti variabel-variabel

independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variansi variabel independen. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Oleh sebab itu, digunakan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi model regresi yang terbaik karena *adjusted* R^2 naik turun apabila satu variabel independen ditambah ke dalam model (Sujarweni, 2015 : 149).

5. Uji t (Uji pengaruh bebas secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variansi variabel dependen (Sujarweni, 2015:155). Pengujian ini bertujuan untuk menguji secara parsial (terpisah) antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria hipotesis yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah :

- a. Pengaruh pelatihan (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
 - 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima artinya variabel bebas atau pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan.
 - 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_{o1} diterima dan H_{a1} ditolak artinya variabel bebas atau pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan.

b. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya variabel bebas atau pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan.

2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak artinya variabel bebas atau pengembangan sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan.

6. Uji F (Uji pengaruh bebas secara simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model penelitian memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Sujarweni, 2015:155). Kriteria hipotesis yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah :

a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap produktivitas kerja.

b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap produktivitas kerja.