

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian membahas tentang Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja.

#### **1.2 Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Arikunto (2014:22), data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subjek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti. Data primer dalam penelitian diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja.

Menurut Arikunto(2014:172), sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

### 1.2.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau dikenal dengan sebutan angket. Menurut Sugiyono(2020:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

### 1.3 Populasi

Menurut Arikunto(2014:173), Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi penelitian juga disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja yaitu sebanyak 30 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

**Tabel 3.1**

Nama dan Jabatan PT.Niaga Abadi Cabang Baturaja

No	Jabatan	Jumlah
1	AAHOM	1
2	AAMS	1
3	FAS	1
4	ACMS	1
5	SALES WS	2
6	Sales Gro Mobil	6

7	Sales Gro Motor	4
8	Driver	6
9	Admin	2
10	Promotor	1
11	Marchandiser	1
12	Admin Promosi	1
13	Security	3

( sumber Data : PT.Niaga Abadi Cabang Bajuraja )

## **1.4 Metode Analisis**

### **1.4.1 Analisis Kuantitatif**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono(2020:13), metode analisis kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

### **1.4.2 Analisis Data**

Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala *Likert*. Sugiyono(2020:146), mengungkapkan bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Pendapat dari responden dari pertanyaan tentang variabel Pelatihan kerja dan semangat kerja terhadap Kinerja Karyawan akan diberi skor/nilai sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) = Nilai 5
2. Setuju (S) = Nilai 4
3. Ragu-Ragu (RR) = Nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) = Nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = Nilai 1

### **3.4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **1. Uji Validitas**

Menurut Azwar (dikutip di Priyatno, (2016:143), Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

#### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrumen kuesioner

yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Item-item yang dimasukkan ke uji reliabilitas adalah semua item yang valid, jadi item yang tidak valid tidak diikutkan dalam analisis dan juga skor total juga tidak dimasukkan. Uji reliabilitas juga dilakukan pada masing-masing variabel. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha. Menurut Sekaran (dikutip di Priyatno, 2016:158), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

#### **1.4.4 Transformasi Data**

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui *method of sucesive interval* (MSI) skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal. Transformasi data dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap item pertanyaan dalam kuesioner.
2. Tentukan beberapa orang responden endapat skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi.
3. Setiap frekuensi di bagi dengan banyaknya responden yang disebut proporsi.
4. Hitung proporsi kumulatif (pk).
5. Gunakan tabel nominal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif.
6. Nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai Z.

7. Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban.

Nilai interval

$$(\text{scale value}) = \frac{(\text{density at lower}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})}$$

Dimana :

- a. *Area under upper limit* : kepadatan batas bawah
- b. *Density at upper limit* : kepadatan batas atas
- c. *Density at lower limit* : daerah di bawah batas atas
- d. *Area under lower limit* : daerah di bawah batas bawah

8. Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

#### **1.4.5 Pengujian Asumsi Klasik**

Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang umum dilakukan mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan outokorelasi

Uji asumsi klasik adalah beberapa asumsi yang mendasari variabel analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik merupakan persyaratan pengujian statistik yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi berganda atau

data yang bersifat *ordinary least square* (OLS). Jika regresi linier berganda memenuhi beberapa asumsi maka merupakan regresi yang baik. Seluruh perangkat analisa berkenaan dengan uji asumsi klasik ini menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut.

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Priyatno (2016:118), uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel Y dengan variabel Y yang diprediksikan. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai *randomerror* (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik.

Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain metode Normal Probabilty Plots dan metode Kolmogorov-Smirnov Z. Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Z dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data residual berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka data residual tidak berdistribusi normal

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Menurut Priyatno (2016:129), Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik

mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF pada hasil regresi linear. Pedoman untuk menentukan suatu model terjadi multikolinearitas atau tidak adalah :

1. Apabila nilai VIF  $< 10$  dan mempunyai nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF hasil regresi  $> 10$  dan nilai tolerance  $< 0,1$  maka dapat dipastikan ada multikolinearitas di antara variabel bebas.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Priyatno(2016:131), heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dengan menggunakan metode uji Glejser. Dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0.05$  maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### **1.4.6 Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Priyatno (2016:47), analisis regresi linear adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier. Jika menggunakan lebih dari satu variabel independen maka disebut analisis regresi linier berganda. Analisis ini untuk meramalkan atau memprediksi suatu nilai variabel dependen dengan adanya

perubahan dari variabel independen. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui nilai pengaruh pelatihan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja.

Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan dua variabel independen. Persamaan secara umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : variabel Kinerja

a : nilai konstanta

$b_1, b_2$  : nilai koefisien regresi variabel independen

$X_1$  : variabel Pelatihan kerja

$X_2$  : variabel Semangat Kerja

e : *Error Term*

#### **1.4.7 Pengujian Hipotesis**

Setelah diperoleh koefisien regresi langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Ada dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian yaitu :

##### **A. Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)**

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:66). Langkah-langkah uji t sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis :

1. Pengujian hipotesis Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja.

$H_0 : b_1 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh signifikan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja.

$H_a : b_1 \neq 0$  artinya, ada pengaruh signifikan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja.

2. Pengujian hipotesis semangat kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja.

$H_0 : b_2 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh signifikan semangat kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja.

$H_a : b_2 \neq 0$  artinya, ada pengaruh signifikan semangat kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )

c. Menentukan  $t_{hitung}$

Nilai  $t_{hitung}$  diolah menggunakan bantuan program SPSS 16.

d. Menentukan  $t_{tabel}$

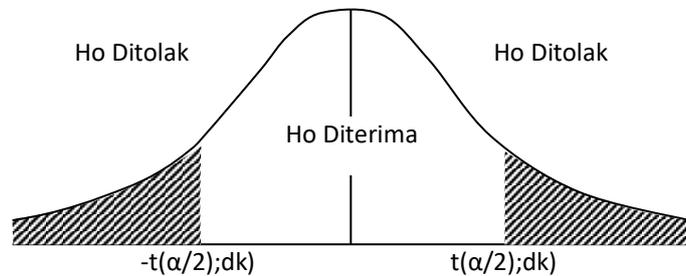
Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan ( $df = n - k - 1$  (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen)).

e. Kriteria Pengujian :

- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

f. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

g. Gambar



**Gambar3.1**  
**Kurva uji t Keyakinan 95%**

h. Menyimpulkan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak

## **B. Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)**

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:63). Artinya variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  secara bersama-sama diuji apakah memiliki signifikan atau tidak. Langkah melakukan uji F, yaitu

1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$  artinya, ada pengaruh signifikan pelatihan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT Niaga Nusa Abadi Cabang Baturaja.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )

3. Menentukan  $F_{hitung}$

Nilai  $F_{hitung}$  diolah menggunakan bantuan program SPSS 26.

4. Menentukan  $F_{\text{tabel}}$

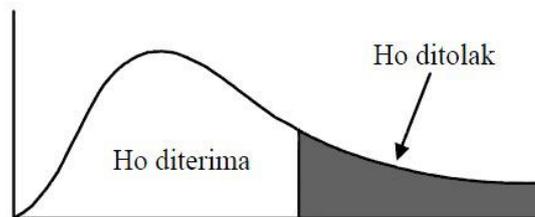
Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  (uji satu sisi), df 1 (jumlah variabel – 1) dan df 2 (n-k-1) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

5. Kriteria Pengujian :

- Jika nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Jika nilai  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

6. Membandingkan  $f_{\text{hitung}}$  dengan  $f_{\text{tabel}}$

7. Gambar



**Gambar 3.2**  
**Uji F Tingkat Keyakinan 95%**

8. Kesimpulan

Menyimpulkan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak

### 1.4.8 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2016:63), Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut :

$$R^2 = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots$$

Dimana :

$R^2$  = Determinasi

$r^2$  = Korelasi

## 1.5 Batasan Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan, semangat kerja dan Kinerja. Secara teoritis definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel3.2**  
**Batasan Operasional Variabel**

Variabel Dimensi	Definisi	Indikator
Pelatihan Kerja ( $X_1$ )	pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku parakaryawandalamsuatuarahgunamenin gkatkantujuan-tujuanorganisasional.Pelatihaninisangatpe ntingkarenacarayangdigunakanuntukmem pertahankan,menjaga,memeliharakaryaw andansekaligusmeningkatkankeahlianpar akaryawanuntukdapatmeningkatkankinerj anya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis pelatihan</li> <li>2. Tujuan pelatihan</li> <li>3. materi</li> <li>4. metode yang di gunakan</li> <li>5. Kualifikasi peserta</li> </ol> <p><b>Mangkunegara(2012:116)</b></p>
Semangat Kerja ( $X_2$ )	Semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang tersapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Absensi</li> <li>2. Kerjasama</li> <li>3. Pelatihan kerja</li> <li>4. Kedisiplinan</li> </ol> <p><b>Busro (2020:320)</b></p>
Kinerjakaryawan (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan</li> </ol>

	<p>yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.</p>	<p>penyelesaian tugas  2. Kesesuaian jam kerja  3. Tingkat kehadiran  4. Kerja sama antar karyawan  5. Pelatihan kerja  6. Kualitas kerja</p> <p><b>Setiawan (2014:147)</b></p>
--	---	---