

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis Dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis penelitian mengenai pengaruh Pelatihan, Pengalaman kerja dan komitmen terhadap produktivitas kerja. Sugiyono (2019:63) menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui berapa spekulasi mengenai terdapat atau tidaknya hubungan yang relevan antara dua atau lebih variabel penelitian.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2019:8) menyatakan bahwa metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan oleh populasi atau sampel tertentu, yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data menggunakan beberapa instrument penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Diharapkan dalam penelitian ini, dapat menjelaskan suatu konsep penelitian yang bermanfaat untuk menguraikan dan mengendalikan setiap fenomena yang ada, hal ini dikarenakan penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh yang dimiliki antara variabel dependen yaitu (X_1) pelatihan, (X_2) pengalaman kerja, dan (X_3) komitmen terhadap

variabel independen (Y) terdiri atas produktivitas kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I.

Beberapa jenis dan sumber yang dilakukan pada penelitian ini diantaranya adalah :

a. Jenis data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian ini merupakan penelitian yang mengambil sejumlah sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen dalam pengumpulan data.

b. Sumber data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder.

3.1.1. Data Primer

Menurut (Sugiono : 2019:194) Data Primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan dengan penelitian. Data primer yang digunakan penulis dalam penelitian adalah kuesioner.

Data primer dikumpulkan dengan tiga tahapan yaitu penelitian kelengkapan, wawancara dan daftar pertanyaan, yaitu peneliti menggunakan daftar pertanyaan mengenai pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan komitmen terhadap produktivitas kerja pada pegawai PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 untuk seluruh pegawai sesuai sampel yang berjumlah 150 pegawai.

3.1.2. Data Sekunder

6	Bimbingan Skripsi																			
7	Sidang Meja Hijau																			

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah seluruh jumlah orang atau penduduk di suatu daerah. Populasi adalah jumlah orang atau pribadi yang mempunyai ciri-ciri yang sama. Populasi adalah sekelompok orang, benda, atau hal yang menjadi sumber pengambilan sampel, suatu kumpulan yang memenuhi syarat dengan masalah penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 sebanyak 150 pegawai.

3.3.2. Sampel

Adapun sampel dalam penelitian memakai teknik pengambilan sampel yakni sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka kesimpulannya adalah jumlah responden yang dijadikan sampel sesuai dengan jumlah populasi yakni sebesar 150 responden.

Berikut seluruh pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I :

Tabel 3.2

Jumlah Seluruh Pegawai

No	Unit Organisasi	Jumlah Pegawai
1	Divisi Pelayanan SDM & Umum	5
2	Departemen Pelayanan SDM	6
3	Departemen Umum	8
4	Departemen Hukum & Hubungan	6

5	Departemen Pengadaan	7
6	Divisi Teknik	9
7	Departemen Pemeliharaan Fasilitas Pelabuhan	6
8	Departemen Sistem Management	6
9	Departemen Teknologi Informasi	6
10	Project Management Fasilitas	4
11	Project Manag Reatrukturisasi Saham AP	4
12	Project Management Pengadaan Tanah	3
13	Project Management Peralatan	3
14	Divisi Anggaran Akuntansi Pelaporan	6
15	Departement Akuntansi	5
16	Departement Anggaran	4
17	Departemen Pelaporan Keuangan	4
18	Divisi Pengelolaan Keuangan & Perpajakan	3
19	Departement Aset Tetap	5
20	Departement Perbendaharaan	6
21	Departement Perpajakan PPH	4
22	Departement Pusat Pelayanan Keuangan	4
23	Divisi Operasi	5
24	Departemen Pelayanan Petikemas & Barang	3
25	Departemen Pelayanan Ro-Ro dan penumpang	5
26	Departement HSSE	6
27	Departement Pelaporan	4

28	Divisi Komersial	3
29	Departement Pemasaran	6
30	Departement Pengusahaan Properti	4
Total Pegawai		150

Sumber : PT.Pelabuhan Indonesia Persero Regional I

3.4. Definisi Operasional Variabel Dan Aspek Pengukuran Variabel

Defenisi operasional variabel pada penelitian ini disajikan dan dijelaskan pada tabel 3.4.

3.4.1 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono dalam Jufrizen dkk (2020) Defenisi operasional variabel penelitian diperlukan bagi peneliti untuk mempelajari serta mendapatkan informasi mengenai hal-hal yang berpengaruh dengan penelitian agar dapat mengambil kesimpulan penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari :

3.4.1.1 Variabel Terikat (Y)

Sugiono (2019:69) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. Produktivitas Kerja (Y) Menurut Tuti et al., 2020 merupakan perhitungan banding antara hasil yang didapatkan dengan setiap sarana dan prasarana yang digunakan pada berlangsungnya kegiatan suatu produksi.

3.4.1.2 Variabel Bebas (X)

Sugiono (2019:69) Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel

terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pelatihan, pengalaman kerja dan komitmen.

1. Pelatihan (X_1) menurut Putra dan Yusuf (2023) menyatakan bahwa Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang di harapkan nantinya akan memberikan dorongan kepada seseorang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam suatu pekerjaan. Pelatihan Karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan performa pekerja dalam waktu yang relative singkat dan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori
2. Pengalaman kerja (X_2) Menurut Trijoko, 2020:82 pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang ditelah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.
3. Komitmen (X_3) Menurut Luthans 2020:248 komitmen merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

3.4.2 Aspek Pengukuran Variabel

Aspek pengukuran variabel pada penelitian ini disajikan dan dijelaskan pada tabel 3.2.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Pelatihan (X_1)	Menurut Putra dan Yusuf (2023)	Menurut Putra dan Yusuf (2023) menyatakan bahwa	<i>Likert</i>

		<p>menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan yang diharapkan nantinya akan memberikan dorongan kepada seseorang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam suatu pekerjaan.</p>	<p>indikator yang pelatihan seorang karyawan, di antaranya:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan Likert 2. Materi 3. Metode yang digunakan 4. Kualifikasi Peserta 	
2.	Pengalaman Kerja (X2)	<p>Menurut Sumantika et al (2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas yang dengan kemampuannya sebagian besar pengembangan karyawan terjadi melalui pengalaman kerja.</p>	<p>Menurut Sumantika et al (2021) menyatakan bahwa Adapun indikator yang digunakan untuk pengalaman kerja antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu/ masa kerja <p>Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. 	<i>Likert</i>

			<p>Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.</p> <p>Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.</p> <p>3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan</p> <p>Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.</p>	
3.	Komitmen (X3)	Menurut Elsy Oktavia & Syamsul Amar (2019) menyatakan bahwa komitmen merupakan berjanji dan bertanggung jawab dalam	Menurut Elsy Oktavia & Syamsul Amar (2019) menyatakan bahwa indikator komitmen adalah sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> 1. loyalitas 2. Sikap terhadap tugas 	<i>Likert</i>

		melaksanakan pekerjaan serta memiliki penuh pengabdian	3. Tanggung jawab 4. Disiplin	
4.	Produktivitas Kerja	Menurut Tsauri (2019) menyatakan dalam bukunya bahwa produktivitas kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategic dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur	Menurut Tsauri (2019) menyatakan bahwa indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut: 1. Kuantitas Kerja, kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan. Komponen ini dapat terlihat secara fisik dari segi hasil, seperti berapa banyak jumlah dokumen yang telah dikerjakan, produk yang dirakit, atau barang yang dikirim. 2. Kualitas Kerja, Kuantitas tidak lengkap tanpa kualitas karena berkaitan erat dengan mutu kerja seorang karyawan saat ia menuntaskan pekerjaannya secara teknis. Lalu, hasil kerja tersebut diperbandingkan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. 3. Ketepatan	<i>Likert</i>

		<p>produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal antara lain : pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa. Kedua, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal.</p>	<p>Waktu, ketepatan waktu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga ia dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Saat ia berusaha memaksimalkan masa pengerjaan sebuah tugas, ia pun masih bisa melakukan aktivitas lainnya. Semakin baik capaian ketepatan waktu dari kinerja karyawan, semakin baik pula produktivitas kerja yang dimiliki.</p>	
--	--	---	---	--

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik pengumpulan yang dilakukan pada penelitian ini diantaranya adalah :

1. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono (2019:142) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala likert, dengan bentuk ceklist. Setiap pertanyaan memiliki (5) opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

Tabel 3.4. Skala Likert

Opsi Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data Diolah

2. Wawancara

Adapun wawancara ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan dengan pihak narasumber dan mendapatkan data jawaban dari pihak narasumber (HRD)

3. Observasi

Adapun kegiatan observasi ini dilakukan penulis langsung ke lokasi tempat penelitian dalam hal ini pada PT.Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I dengan mengumpulkan data-data pendukung.

3.6. Uji instrumen Penelitian

3.6.1. Uji validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan (mengukur) data adalah valid Sugiyono (2019, hal.109). Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Untuk menguji validitas kuesioner dalam penelitian ini digunakan teknik hitungan koefisien korelasi Pearson (r) *product-moment*. Analisis ini dilakukan dengan bantuan software SPSS 22.0 for Windows.

- a. Apabila r hitung $>$ r tabel Maka dikatakan Valid
- b. Apabila r hitung $<$ r tabel maka dikatakan Tidak Valid

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel. Akan tetapi, sebaiknya dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda, sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliable. Untuk menguji reliabilitas data dalam penelitian digunakan teknik *Cronbach's Alpha* merupakan koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan karena koefisien ini menggambarkan variasi dari item-item, baik untuk format “benar atau salah” maupun format skala *Likert*. Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka dikatakan reliable.
- b) Nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka dikatakan tidak reliable.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Statistik Deskriptif

Metode analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, dan minimum. Statistik deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai distribusi dan perilaku data sampel tersebut (Ghozali 2019, hal. 109).

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah pengujian terhadap model regresi untuk menghindari adanya penyimpangan pada model regresi dan untuk mendapatkan model regresi yang lebih akurat. Pengujian asumsi klasik terdiri dari empat pengujian, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Dalam mengolah data penulis dibantu dengan *Software SPSS 25.0 for Windows*.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dengan tingkat signifikan atau p-value lebih besar dari α yaitu 0,05 atau dapat dilihat dari nilai Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan 0,05.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel bebas. Teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan *variance inflation* faktor *varian in freedom* (VIF), apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak multikolonieritas diantara variabel bebasnya (Ghozali, 2019, hal. 106).

c) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian heteroskedastisitas ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Ghozali (2019).

Dalam menguji heterokedastisitas peneliti menggunakan cara uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan uji heterokedastisitas Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

- a. Jika Nilai Signifikan, lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
- b. Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda.

Dalam teknik pengujian regresi linear berganda yakni menurut Ghozali (2018, hal.95) bahwa "Analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen)". Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Untuk keperluan analisis, variabel bebas akan dinyatakan dengan X sedangkan variabel tidak bebas dinyatakan dengan Y. Analisis regresi linier berganda dilakukan setelah uji asumsi klasik karena memastikan terlebih dahulu apakah model tersebut tidak terdapat masalah normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan ;

Y = Produktivitas Kerja

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Pelatihan

X_2 = Pengalaman Kerja

X_3 = Komitmen

ε = *Error*

3.7.4. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk melihat apakah masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan. Cara mendeteksi pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen adalah dengan melihat tabel *coefficients* dapat dilihat dari koefisien regresi dan hubungan antara variabel tersebut. Jika tanda (-) maka variabel independen berpengaruh negatif terhadap variabel dependen dan jika tidak ada tanda (+) maka variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Sedangkan pada kolom “sig” adalah untuk melihat signifikansinya. Jika nilainya kurang dari $\alpha = 5\%$ (0,05) maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini menggunakan rumus yaitu :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

keterangan :

t = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden yang diteliti

Menurut Sugiyono (2019, Hal. 109) menggunakan rumus sebagai berikut:

- a) Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis di tolak.
- b) Jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis di terima.

Bentuk pengujian sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3. 1 Penerimaan dan Penolakan H₀ Uji t

Jika t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% $\alpha = 0,05$.

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($\text{sig} < 0,05$) maka H_0 diterima, jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($\text{sig} > 0,05$) maka H_0 ditolak.

2. Uji f (Simultan)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat Ghazali (2020, hal.98). Uji F disebut juga dengan uji koefisien regresi secara serentak atau bersama-sama, yaitu untuk mempengaruhi pengaruh variabel independen secara serentak atau bersama-sama terhadap pengaruh variabel dependen. F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% dengan kriteria sebagai berikut:

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

Keterangan :

F_n : Nilai uji F

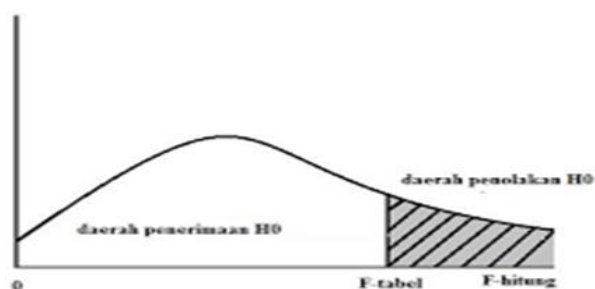
R : Koefisien korelasi berganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila dalam penelitian ini probabilitas sebesar 5% yaitu $f_{hitung} > f_{tabel}$ 0,05 maka H_0 diterima.
- b. Apabila dalam penelitian ini probabilitas sebesar 5% yaitu yaitu $f_{hitung} < f_{tabel}$ 0,05 maka H_0 ditolak.



Gambar 3. 2 Penerimaan dan Penolakan H_0 Uji F

3.7.5. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan digunakan koefisien determinasi (R^2) menurut V. Wiratmaja Sujarweni (2019:188) rumus determinasi sebagai berikut.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi