

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, Sugiyono (2018) menyatakan bahwa analisis kuantitatif adalah suatu analisis data yang dilandaskan pada filsafat positivisme yang bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini akan melihat pengaruh pelatihan, kompetensi dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance.

### 3.2 Sumber Data

Sumber data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Sumber data yang digunakan dalam proses penelitian adalah data primer dan sekunder.

1. Menurut Sugiyono (2018) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian, Data primer diperoleh dari pengisian kuesioner dari responden, yaitu karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance.
2. Menurut Sugiyono (2018) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini data sekunder berupa jurnal-jurnal penelitian dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa studi Kepustakaan (*Library research*) adalah penelitian kepustakaan digunakan untuk mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literature, arsip, dokumentasi, dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian.

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa studi Lapangan (*field research*), adalah teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. lapangan penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. **Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.**

1. **Observasi** yaitu metode pengumpulan data berupa kegiatan yang meliputi pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk mendapatkan informasi, serta mengamati situasi yang menjadi perhatian dan mencatat fakta-fakta, tindakan-tindakan, atau perilaku-perilaku yang relevan, yang menjadi objek observasi pada penelitian ini adalah PT. Finansia Multi Finance
2. **Wawancara** yaitu teknik pengumpulan data saat peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang harus dan akan diteliti. Guna mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini. Selain itu, teknik wawancara dilakukan peneliti dengan pihak yaitu PT. Finansia Multi Finance
3. **Kuesioner** yaitu metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah likert. Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu,

**Tabel 3.1**  
**Skala Pengukuran**

SS	Sangat Setuju	Skor 5
S	Setuju	Skor 4
CS	Cukup Setuju	Skor 3
TS	Tidak Setuju	Skor 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sumber: Lupiyoadi (2015)

### 3.4 Populasi Dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas tertentu yang diterapkan penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Finansia Multi Finance yang berjumlah 55 karyawan.

**Tabel 3.2**  
**Daftar karyawan PT. Finansia Multi Finance**

No	Jabatan	Jumlah
1	Manager	1
2	Administrasi	2
3	Finance	2
4	Credit Analyst	8
5	Collection	6
6	Customer Relation Officer	2
7	Marketing	34
Total		55

Sumber: PT. Finansia Multi Finance, 2022

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti/diobservasi, dan dianggap dapat menggambarkan keadaan atau ciri populasi. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh Sugiyono (2018) menyatakan bahwa Metode yang digunakan dalam menentukan sampel adalah *non probability sampling* dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* yang dimana pengambilan sampel berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Adapun kriteria yang ditentukan oleh peneliti adalah sebagai berikut yaitu karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance, berjumlah 34 karyawan

## 3.5 Variabel Penelitian

### 3.5.1 Variabel Penelitian Independen

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa variabel independen (bebas) adalah variabel stimulus, atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel ini merupakan yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan dengan suatu gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah pelatihan, kompetensi dan stres kerja

### 3.5.2 Variabel Penelitian Dependen

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah produktivitas kerja

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Alghivari dan Saragih (2020) menyatakan bahwa pelatihan adalah memperbaiki moral karyawan, meningkatkan pengetahuan serta kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi menjadi lebih kompetitif.	Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan  Sumber: Alghivari dan Saragih (2020)	Likert
Kompetensi (X2)	Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan	kemampuan atau keterampilan yang yang berguna dalam bidang pekerjaan karyawan	1. <i>Knowledge</i> 2. <i>Skill</i> 3. <i>Motives</i> 4. <i>Traits</i> 5. <i>Self Concept</i>  Sumber: Sinaga, (2019)	Likert
Stres Kerja (X3)	Ahmad Tewel, dan Taroreh (2019) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan	kemampuan atau keterampilan yang yang berguna dalam bidang pekerjaan karyawan	1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan Antar Pribadi 4. Struktur Organisasi, 5. Kepemimpinan Organisasi  Sumber: Ahmad Tewel, dan Taroreh (2019)	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Wahyuningsih (2019) menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin dikit.	Kesesuaian hasil pencapaian karyawan dengan tujuan perusahaan	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan Diri 5. Mutu 6. Efisiensi  Sumber: Wahyuningsih (2019)	Likert

Sumber : Data Diolah, 2022

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Lupiyoadi (2015) menyatakan bahwa uji validitas adalah uji kelayakan instrumen, dalam pengujian validitas instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi  $\geq$  dari 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

1. **Prosedur pengujian :**

Ho : Instrumen valid

Ha : Instrumen tidak valid

2. **Kriteria pengambilan keputusan :**

Ho : Apabila  $\text{sig} < 0,05$  maka Instrumen dinyatakan valid

Ha : Apabila  $\text{sig} > 0,05$  maka Instrumen dinyatakan tidak valid

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Lupiyoadi (2015) menyatakan bahwa reliabilitas adalah suatu indikator yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang menunjuk pada tingkat keterandalan. Uji reliabilitas kuesioner menggunakan metode *alpha cronbach* dan penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai  $r$  alpha indeks korelasi.

**Tabel 3.4**  
**Interpretasi Nilai  $r$**

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	SangatTinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Lupiyoadi (2015)

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Normalitas Sampel

Lupiyoadi (2015) menyatakan bahwa uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS. Berikut ini prosedur pengujian.

##### 1. Rumusan Hipotesis

$H_0$  : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

$H_1$  : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

##### 2. Kriteria Pengambilan Keputusan

Apabila  $Sig < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila  $Sig > 0.05$  maka  $H_0$  diterima (distribusi sampel normal)

#### 3.8.2 Uji Linieritas Sampel

Lupiyoadi (2015) menyatakan bahwa uji linearitas adalah untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau pun regresi linier. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS, dengan melihat tabel Anova atau sering disebut *Test for Linearity*. Berikut ini prosedur pengujian.

##### 1. Rumusan Hipotesis

$H_0$  = Model regresi berbentuk linear.

$H_1$  = Model regresi tidak berbentuk linear.

##### 2. Kriteria Pengujian

Jika probabilitas ( $Sig$ )  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

Jika probabilitas ( $Sig$ )  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

### 3.8.3 Uji Multikolinieritas

Lupiyoadi (2015) menyatakan bahwa multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Ada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor (VIF)*. Batas dari *tolerance value* > 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas  
     Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai *tolerance* < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas  
     Jika nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Penjelasan kesimpulan

## 3.9 Metode Analisis Data

### 3.9.1 Regresi Linier Berganda

Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen yaitu pelatihan, kompetensi dan stres kerja yang mempengaruhi variabel dependen yaitu produktivitas kerja maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_t$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (produktivitas kerja)

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

$\beta$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X1 = Variabel independen (pelatihan)

X2 = Variabel independen (kompetensi)

X3 = Variabel independen (stres kerja)

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

##### 1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Ho: pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance

Ha: pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance

##### 2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Ho: kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance

Ha: kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance

##### 3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Ho: stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance

Ha: stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak
2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

### 3.10.2. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya

#### **Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Ho: pelatihan, kompetensi dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance

Ha: pelatihan, kompetensi dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak
2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis