

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2020:16) yaitu sebagai berikut :

- 1) Teknik penelitian yang berlandaskan filsafat positivis
- 2) Dipekerjakan untuk menyelidiki populasi dalam sampel tertentu
- 3) Mengumpulkan informasi dengan alat penelitian
- 4) Tujuan analisis data kuantitatif atau statistik adalah untuk menguji prasangka.
- 5) Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, karena informasi yang diperlukan dari objek penelitian adalah informasi yang dinyatakan secara numerik dan berasal dari perhitungan seberapa besar nilai setiap variabel.

3.2 Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini hipotesis mengenai dampak selaku segmental serta bersama-sama antar variabel bebas (X) diuji dengan menggunakan teknik analisis linier berganda, dengan variabel terikat (Y) yaitu produktivitas pegawai. Variabel bebas (X) terdiri dari variabel motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data Primer

Informasi pada pengamatan berasal dari sumber bukti pokok. Peneliti yang memperoleh data pokok mendapatkan langsung dari aslinya (Perusahaan). Menurut Sugiyono (2019) “data primer dihasilkan melalui observasi langsung, wawancara mendalam, atau kuesioner. Data ini merupakan hasil penelitian yang spesifik dan dapat memberikan informasi yang akurat mengenai suatu fenomena penelitian”. Kuesioner responden yang diisi oleh pegawai RSUD Pasirian,

Kabupaten Lumajang dijadikan sebagai sumber data utama. Respon yang diberikan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang dimasukkan dalam kuesioner merupakan hasil dari data primer. Pertanyaan-pertanyaan ini berfokus pada dampak disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi pegawai RSUD Pasirian, Kabupaten Lumajang.

3.3.2 Sumber Data

Pendapat Paramita serta Rizal (2018), “Fakta internal adalah informasi yang diperoleh dari dalam organisasi, sedangkan data eksternal diperoleh dari luar organisasi.”. (p. 72), data internal merupakan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Arliyani dkk. (2020), “data internal adalah data yang berasal dari dalam suatu organisasi atau perusahaan”. Informasi yang dipakai pada penelitian ini yaitu internal data yang didapat dari RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang berupa jumlah pegawai, jam kerja dan budaya organisasi..

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126), komunitas adalah suatu daerah generik terdiri atas objek atau individu-individu dengan jumlah dan kualitas tertentu, dipilih oleh pengamat tuk diteliti guna dinukil konklusinya. Sejumlah 243 pegawai RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang digunakan sebagai populasi pada penelitian ini.

3.4.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

“Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi” Sugiyono, (2019, hlm. 2). Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan

menggunakan teknik tertentu dan dianggap mewakili populasi secara akurat karena memiliki serangkaian ciri yang berbeda dan komprehensif. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang , maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan , tetapi bila jumlah populasinya melebihi 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Jumlah pegawai 243 X 20% = 49, jadi jumlah yang diambil pada *research* ini adalah 49 pegawai.

Dalam penelitian ini, *accidental sampling* dan *basic random sampling* merupakan metode sampel yang digunakan. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa simple random sampling adalah pemilihan komponen representatif dengan random atas suatu kelompok tidak memperhitungkan tingkatan yang ada di daerah itu. “Sampling incidental atau *accidental sampling* adalah teknik pengumpulan data dengan penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yang artinya pada saat melakukan siapa saja dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data yang dibutuhkannya” Sugiyono (2016)

Pengamatan peneliti mengarahkan mereka untuk memilih pegawai kontrak dengan pengalaman minimal satu tahun dari RSUD Pasirian sebagai responden. Hal ini dilakukan sesuai dengan batasan peneliti untuk memudahkan pengumpulan data dan dimaksudkan agar responden dapat menjawab pertanyaan mengenai kuesioner, yang selanjutnya akan peneliti bagikan dan untuk menjawab inti permasalahan.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Variasi sifat-sifat seseorang atau benda antara orang atau benda yang satu dengan yang lain adalah pengertian variabel. Variabel juga dapat menjadi karakteristik dari domain atau usaha keilmuan tertentu. Menurut Sugiyono (2019), variabel penelitian adalah “suatu atribut, sifat, atau nilai pada seseorang atau suatu benda yang mempunyai variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang mempelajarinya kemudian ditarik kesimpulannya”. Kategori berikut dapat digunakan untuk mengelompokkan variabel penelitian:

a. Variabel Independen

Pernyataan Sugiyono (2015:38) menyebutkan bahwa variabel “sering disebut stimulus, anteseden”. Variabel bebas adalah variabel yang berdampak, turut menyumbang, atau mengakibatkan munculnya variabel terikat. Tiga variabel independen yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X3), pelatihan (X2), dan motivasi (X1).

b. Variabel Dependen

Variabel terikat “sering disebut variabel keluaran, kriteria, konsekuen”, menurut Sugiyono (2015:38). Variabel yang dipengaruhi atau diakibatkan oleh adanya variabel bebas disebut dengan variabel terikat. Produktivitas karyawan (Y) menjadi variabel dependen dalam penelitian ini.

3.5.2 Definisi Konseptual

Dalam mencegah perbedaan persepsi atau pemahaman oleh pembaca, maka peneliti menjelaskan pengertian masing-masing variabel sebagai berikut :

a. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan produk (barang/jasa) yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan cara yang efisien

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang sesuai dengan keinginan suatu organisasi maupun perusahaan yang nantinya dapat mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

c. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

d. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah ketaatan terhadap peraturan dan persyaratan lainnya oleh seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan tujuan memaksimalkan pencapaian tujuan yang diberikan kepada individu atau kelompok tersebut.

3.5.3 Definisi Operasional Variabel

Penerapan ide pada tugas yang lebih nyata dikenal sebagai definisi operasional variabel. Menemukan indikator yang relevan untuk masing-masing faktor ini adalah cara mencapainya. Berikut pemaparan rumusan masalah, maka definisi operasional penelitian ini dapat ditunjukkan sebagai berikut:

a. Produktivitas Kerja

“Produktivitas kerja merupakan ukuran pegawai saat proses bekerja menggunakan kemampuan dengan optimal guna mewujudkan keluaran organisasi atau perusahaan dengan kondisi terus-menerus atau *kontinu* guna mencapai tujuan perusahaan” Berlian dan Rafida (2022). Sutrisno (2019, p. 104) menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja dalam konteks penelitian dan evaluasi perusahaan, diperlukan sejumlah tanda atau gejala yang dapat diamati dan nyata, seperti berikut:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Antusiasme dalam bekerja
- 4) Pertumbuhan pribadi
- 5) Efektivitas

Metrik untuk mengukur produktivitas di tempat kerja ini menghasilkan pembuatan kuesioner skala Likert berikut, dengan tanggapan:

- 1) Pegawai RSUD Pasirian melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya
- 2) Pegawai RSUD Pasirian berusaha memberikan pelayanan yang prima dan maksimal kepada masyarakat
- 3) Pegawai RSUD Pasirian selalu semangat, optimis, melakukan pelayanan dengan baik serta tindakan medis yang akurat
- 4) RSUD Pasirian mengadakan training/program pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan dan pengembangan diri pegawai
- 5) Pegawai RSUD Pasirian melaksanakan pekerjaan dengan cermat, teliti, efektif dan efisien

b. Motivasi Kerja

“Motivasi kerja adalah energi yang timbul dalam diri pegawai yang menumbuhkan gairah kerja guna mewujudkan target organisasi/perusahaan” Maryani dan rekan (2021). Indikator motivasi berikut dipakai dalam penelitian ini:

- 1) Keberhasilan
- 2) Penerimaan
- 3) Karya yang sebenarnya
- 4) Akuntabilitas
- 5) Perkembangan

6) Peningkatan Kemampuan Pribadi

Ukuran motivasi kinerja ini mengarah pada pembuatan kuesioner skala Likert berikut, dengan tanggapan:

- 1) RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang memberikan apresiasi kepada pegawai yang berprestasi
- 2) RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang memberikan kepercayaan, menghargai kinerja dan memberikan reward kepada pegawai
- 3) Pegawai merasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan dan bangga menjadi bagian dari keluarga besar RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang
- 4) Pegawai RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang bekerja dengan professional, mematuhi aturan dan menyelesaikan tugas sesuai deadline
- 5) RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang mendengarkan keluhan dan feedback dari pegawai serta memiliki budaya kerja yang mendukung pegawai untuk maju
- 6) RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan jenjang pendidikan dan mengembangkan potensi yang dimiliki

c. Pelatihan Kerja

“Pelatihan merupakan suatu proses kegiatan untuk mendidik pegawai tentang kompetensi, keterampilan, sikap dan kedisiplinan sejalan berdasar profesi nan hendak dilaksanakan pegawai” Niati *et al.*, (2021). Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Gary Dessler (2015:284), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut :

- 1) Instruktur pelatihan
- 2) Peserta pelatihan
- 3) Metode pelatihan
- 4) Materi pelatihan
- 5) Tujuan pelatihan

Skala Likert digunakan untuk mencatat tanggapan terhadap kuesioner yang dibuat berdasarkan indikator pelatihan kerja. Pertanyaannya adalah sebagai berikut:

- 1) RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang mendatangkan instruktur pelatihan yang professional dan ahli dibidangnya
- 2) Pegawai RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang memiliki etos kerja dan spirit sangat antusias dalam mengikuti pelatihan
- 3) RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang menggunakan metode pelatihan (*training, IHT, workshop, webinar*) untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi khusus dalam bidang tertentu
- 4) RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang memberikan materi pelatihan yang relevan dengan kondisi tempat kerja dan sesuai dengan kebutuhan pegawai
- 5) Tujuan RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang mengadakan program pelatihan kerja agar pegawai dapat meningkatkan kemampuan(*skill*), pengalaman & kepercayaan diri dalam bekerja

d. Disiplin Kerja

Dalam Jufrizen & Hadi (2021), Sidanti (2015) menyebutkan ciri-ciri disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Pegawai patuh pada jam kerja
- 2) Melayani sesuai dengan arahan dan petunjuk pimpinan serta sesuai peraturan perundang-undangan
- 3) Merawat perlengkapan dan perlengkapan kantor dengan baik.
- 4) Menggunakan tanda pengenal lembaga, berpakaian rapi dan bertindak sopan.
- 5) Bekerja dengan menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Indikator disiplin kerja ini mendorong terciptanya kuesioner skala likert berikut, dengan tanggapan:

- 1) Pegawai RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang datang tepat waktu, melakukan presensi kehadiran dan bekerja sesuai durasi waktu yang telah ditetapkan
- 2) Pegawai mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada di RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang
- 3) Pegawai RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang menggunakan fasilitas kerja, memelihara sarana prasarana dengan baik dan bertanggung jawab
- 4) Pegawai RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang memakai seragam, menggunakan tanda pengenal instansi dan menerapkan kesehatan, keselamatan kerja
- 5) Pegawai RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang dalam melaksanakan pekerjaan, selalu mematuhi peraturan dan menerapkan SOP (Standar Operasional Prosedur)

3.6 Instrumen Penelitian

Karena penelitian pada dasarnya melibatkan pengukuran, maka diperlukan alat ukur yang akurat, instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur dalam penelitian. Dengan demikian yang dimaksud dengan “instrumen penelitian adalah alat ukur terhadap fenomena sosial dan alam yang telah diamati. Fenomena tersebut khusus disebut sebagai faktor pengamatan (Sugiyono, 2017:147). bagan 3.1 menyajikan perangkat pengamatan dengan urutan yaitu:

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber Data
1.	Motivasi (X ₁)	1) Prestasi (<i>Achievement</i>) 2) Pengakuan (<i>Recognition</i>) 3) Pekerjaan itu sendiri (<i>The work it self</i>) 4) Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>) 5) Kemajuan (<i>Advancement</i>) 6) Pengembangan potensi Individu (<i>The possibility of growth</i>)	1) RSUD Pasirian memberikan apresiasi kepada pegawai yang berprestasi 2) RSUD Pasirian memberikan kepercayaan, menghargai kinerja dan memberikan reward kepada pegawai 3) Pegawai merasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan dan bangga menjadi bagian dari keluarga besar RSUD Pasirian 4) Pegawai RSUD Pasirian bekerja dengan profesional, mematuhi aturan dan menyelesaikan tugas sesuai deadline 5) RSUD Pasirian mendengarkan keluhan dan feedback dari pegawai serta memiliki budaya kerja yang mendukung pegawai untuk maju 6) RSUD Pasirian memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan jenjang pendidikan dan mengembangkan potensi yang dimiliki	Ordinal	Maryani <i>et al</i> , (2020)

No.	Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber Data
2.	Pelatihan (X ₂)	1) Instruktur 2) Peserta 3) Metode 4) Materi 5) Tujuan	1) RSUD Pasirian mendatangkan instruktur pelatihan yang professional dan ahli dibidangnya 2) Pegawai RSUD Pasirian memiliki etos kerja dan spirit sangat antusias dalam mengikuti pelatihan 3) RSUD Pasirian menggunakan metode pelatihan (<i>training, IHT, workshop, webinar</i>) untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi khusus dalam bidang tertentu 4) RSUD Pasirian memberikan materi pelatihan yang relevan dengan kondisi tempat kerja dan sesuai dengan kebutuhan pegawai 5) Tujuan RSUD Pasirian mengadakan program pelatihan kerja agar pegawai dapat meningkatkan kemampuan (<i>skill</i>), pengalaman & kepercayaan diri dalam bekerja	Ordinal	Garry Desler (2015)
3.	Disiplin (X ₃)	1) Pegawai patuh pada jam kerja 2) Kepatuhan pelayanan pada perintah/ instruksi dari atasan 3) Menggunakan dan memelihara alat perlengkapan kantor 4) Menggunakan seragam dan tanda pengenal instansi 5) Bekerja mengikuti peraturan yang telah ditentukan	1) Pegawai RSUD Pasirian datang tepat waktu, melakukan presensi kehadiran dan bekerja sesuai durasi waktu yang telah ditetapkan 2) Pegawai mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada di RSUD Pasirian 3) Pegawai RSUD Pasirian menggunakan fasilitas kerja, memelihara sarana & prasarana dengan baik dan bertanggung jawab 4) Pegawai RSUD Pasirian memakai seragam, menggunakan tanda pengenal instansi dan menerapkan kesehatan, keselamatan kerja 5) Pegawai RSUD Pasirian dalam melaksanakan pekerjaan, selalu mematuhi	Ordinal	Jufrizen & Hadi (2021)

No.	Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian	Skala	Sumber Data
			peraturan dan menerapkan SOP (Standar Operasional Prosedur)		
4.	Produktivitas Kerja (Y)	1) Kemampuan 2) Meningkatkan hasil yang dicapai 3) Semangat kerja 4) Pengembangan diri 5) Efisiensi	1) Pegawai RSUD Pasirian melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya 2) Pegawai RSUD Pasirian berusaha memberikan pelayanan yang prima dan maksimal kepada masyarakat 3) Pegawai RSUD Pasirian selalu semangat, optimis, melakukan pelayanan dengan baik serta tindakan medis yang akurat 4) RSUD Pasirian mengadakan training/program pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan dan pengembangan diri pegawai 5) Pegawai RSUD Pasirian melaksanakan pekerjaan dengan cermat, teliti, efektif dan efisien	Ordinal	Sutrisno (2019)

3.7 Metode Pengumpulan Data

Cara penghimpunan informasi terdiri dari :

3.7.1 Kuesioner

“Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab,” menurut Sugiyono (2017:225). Pegawai RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang diberikan kuisisioner untuk disebarkan sebagai bahan kajian. *Likert scale* adalah pendekatan rasio nan diterapkan.

“Skala Likert menilai perilaku, argumen, serta sudut pandang masyarakat suatu populasi akan gejala yang sedang hangat.”.klaim Sugiyono (2017:158). Variabel yang akan diukur diubah menjadi variabel indikator dengan menggunakan skala likert. Kemudian, indikator-indikator tersebut menjadi dasar penyusunan item-item instrumen, yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Penelitian ini menggunakan skor skala Likert untuk mengukur data pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas pegawai

- 1) Skala Likert merupakan instrumen yang berguna untuk mengukur sikap, opini, dan bahkan bagaimana seseorang atau sekelompok individu memandang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur diubah menjadi variabel indikator dengan menggunakan skala likert. Kemudian indikator-indikator tersebut menjadi dasar penyusunan item-item instrumen, yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2017: 158).
- 2) Menurut Sugiyono (2017), berikut metode pemberian poin dalam Likert rasio:

1) Sangat setuju	=	5
2) Setuju	=	4
3) Ragu-ragu	=	3
4) Tidak setuju	=	2
5) Sangat tidak setuju	=	1

3.7.2 Studi Pustaka

Dengan membaca literatur mengenai topik yang diteliti, peneliti dapat mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitiannya dengan menggunakan teknik yang disebut studi literatur. Penelitian ini melihat literatur untuk mencari penjelasan yang dapat menjelaskan temuan tersebut. Penelitian ini menggunakan teori mengenai pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi terhadap produktivitas.

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2021:226), “menggolongkan informasi berdasar faktor serta tipe partisipan, menyusun, menyediakan informasi penelitian, membuat perekapan guna merespon ringkasan problematika” serta menilai dugaan yang mungkin terjadi.

Validitas dan reliabilitas kuesioner harus diperiksa sebelum memeriksa dan menguji pengaruhnya. Prinsip dasar regresi linier berganda menetapkan bahwa diperlukan data multikolinearitas dan terdistribusi normal dan heteroskedastisitas, selanjutnya akan digunakan untuk analisis dan uji pengaruh.

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini ada beberapa tahapan yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengumpulkan semua informasi yang diperlukan untuk variabel penelitian, seperti variabel independen dan dependen.
- 2) Melakukan pemilihan populasi dalam penelitian yang kemudian diambil beberapa untuk dijadikan sampel penelitian.
- 3) Menyebarkan kuesioner kepada responden.
- 4) Menyusun dan mengelola data berdasarkan variabel penelitian, yaitu motivasi, pelatihan, disiplin dan produktivitas kerja
- 5) Melakukan analisis data dengan melakukan uji instrumen yaitu tes keabsahan serta tes keandalan.

- 6) Melakukan uji asumsi klasik yaitu normalitas data, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan untuk memudahkan penjelasan data yang dikumpulkan.
- 7) Jelaskan hasil penelitian apa pun yang mengkonfirmasi atau menyangkal teori sebelumnya.
- 8) Membuat konklusi serta menyelaraskan dugaan sementara temuan pengamatan yang diketahui.

3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

Validitas dan reliabilitas kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data responden harus diuji terlebih dahulu sebelum hipotesis diuji. Hal ini disebabkan oleh anggapan utama kuesioner yang menyatakan bahwa informasi yang dikumpulkan harus akurat dan kredibel. Pengujian hipotesis akan dilakukan terhadap variabel yang diteliti, yaitu sebagai berikut:

a. Uji Validitas

“Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada fenomena dengan intensitas yang bisa dilaporkan oleh peneliti” Sugiyono (2017), Tujuan uji validitas ini adalah untuk mengevaluasi reliabilitas alat penelitian yang akan disediakan. Teknik korelasi melalui koefisien korelasi product moment akan digunakan. Terdapat hubungan dari total poin ordinal unit - ordinal setiap unit pertanyaan nan diuji validitasnya. Item tersebut akan diganti atau dihilangkan dari kuesioner jika koefisien korelasinya negatif, yang menunjukkan bahwa item tersebut tidak valid.

Saat mengevaluasi validitas, koefisien korelasi yang memiliki skor lebih tinggi dari 0,30 menjadi standar. Validitas instrumen dapat diketahui apabila terdapat korelasi positif antara masing-masing faktor dan besarnya lebih besar dari

0,3. dan apabila $< 0,3$ maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut tidak valid (Sugiyono, 2015:173)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tes pengukuran yang digunakan untuk menilai kuesioner yang berfungsi sebagai indikator variabel. Pengujian reliabilitas mengacu pada derajat kestabilan hasil atau data dan konsistensi data. Data dianggap reliabel apabila konsisten dan dapat memberikan keakuratan. Instrumen dikatakan reliabel jika telah dicoba berkali-kali, memberikan data yang sama, dan tidak ada perubahan antara psikologis dan konsumen. Banyak metode pengujian reliabilitas yang menggunakan metode penelitian *Cronbach's Alpha* karena mampu dalam menguji secara koefisien dan reliabel Sugiarto (2017:208).

Pengujian Reliabilitas data penelitian dengan menghitung ukuran *Cronbach's Alpha*. Kriteria *Cronbach Alpha* dibedakan dalam tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3.2 Interpretasi Nilai Koefisien Reliabilitas

<i>Interval Alpha Cronbach's</i>	<i>Tingkat Reliabilitas</i>
0,81 – 1,00	Sangat Reliabel
0,61 – 0,80	Reliabel
0,41 – 0,60	Cukup Reliabel
0,21 – 0,40	Agak Reliabel
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel

Sumber : Ghazali, 2021

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

“Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda,” klaim Ghazali (2018). Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa koefisien regresi akurat ketika memperkirakan, konsisten, dan bebas dari bias.” Untuk melanjutkan pengujian ke dalam analisis regresi linier, dilakukan uji asumsi klasik untuk menunjukkan

bahwa pengujian tersebut lulus. normalitas data, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Seperti yang diungkapkan oleh Ghozali (2021:196), “apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residu mempunyai distribusi normal merupakan tujuan dari uji normalitas ” Rumus Kolmogorov-Smirnov dengan kondisi data merupakan rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini yaitu sebagai berikut :

- a. Jika taraf signifikansi $(\alpha) \geq 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b. Jika taraf signifikansi $(\alpha) < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolineritas

Kemampuan model regresi penelitian dalam menunjukkan korelasi antar variabel independen (bebas) diuji dengan menggunakan uji multikolinearitas. Apabila tak ada relasi dari variabel bebas & terikat akibat gejala multikolinearitas, maka model regresi dianggap sangat baik. Adanya gejala multikolinearitas dapat diketahui dengan memeriksa besaran nilai toleransi dan poin VIF. Toleransi merupakan ukuran variabilitas suatu variabel terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lain. Nilai VIF sebesar 0,10 digunakan untuk mengidentifikasi adanya gejala multikolinearitas Ghozali (2021:157).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178) “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Dalam pengamatan dilakukan dengan cara melihat pola gambar scatterplots hasil dari output SPSS. Adapun pedoman

yang kita gunakan untuk memprediksi atau mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas yaitu :

Tidak terjadi gejala atau masalah heterokedastisitas, jika :

- 1) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar dan menyempit
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisa Faktor disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan merupakan variabel bebas (X). Untuk menguji hipotesis terdapat dampak parsial atau bersama-sama antara peubah bebas yaitu Motivasi (X1), Pelatihan (X2), dan Disiplin Kerja (X3), dengan peubah terikat (Y) yakni produktivitas kerja, maka Teknik analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y).

Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana yang menunjukkan pengaruh satu atau lebih faktor independen terhadap satu variabel dependen. Persamaan digunakan untuk mengantisipasi permintaan di masa depan berdasarkan data sebelumnya. Banyak regresi dimana satu variabel terikat dipengaruhi oleh beberapa faktor bebas Siregar (2015:301).

Rumus Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Variabel dependen

X₁ = Variabel independen ke 1

X_2 = Variabel independen ke 2

X_n = Variabel independen ke 3

a, b_1 dan b_2 = Konstanta

Rumus regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu :

$$PK = a + b_1MV + b_2PL + b_3DS$$

Dimana :

PK = Produktivitas Kerja

MV = Motivasi

PL = Pelatihan

DS = Disiplin

a = koefisien konstanta

Anda dapat menentukan mana dari tiga variabel independen motivasi karyawan, pelatihan, dan disiplin yang mempunyai dampak terhadap variabel dependen, produktivitas karyawan, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda ini. Uji dominasi dalam analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengidentifikasi variabel yang paling dominan. Poin koefisien regresi (β) nan penyamaan dengan poin beta menunjukkan besarnya pengaruh paling dominan variabel independen terhadap variabel dependen. Informasi ini digunakan untuk menetapkan tes dominan Gunawan (2017:90)

3.8.4 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah solusi jangka pendek terhadap pernyataan masalah suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2012), hipotesis adalah pernyataan tentang kondisi (parameter) yang kebenarannya akan diselidiki dengan menggunakan informasi

dari sampel penelitian (statistik). Uji T, Uji F, dan Uji R² merupakan uji tes yang dipakai.

a. Uji t (Uji Parsial)

“Uji t berfungsi menghadirkan bukti bahwa variabel bebas secara parsial dapat mempengaruhi variabel terikat,” menurut Agus Widarjono (2015:22). Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) yang merupakan dua dugaan nan dipakai pada pengamatan, dimasukkan dalam uji t parsial.

Untuk menyangkal hipotesis nol dengan menggunakan data sampel sederhana, hipotesis tersebut mungkin dianggap benar. Bila H_0 terbukti keliru, maka H_a harus betul karena hipotesis tersebut dapat ditafsirkan salah untuk sementara guna mendukung validitasnya dengan menggunakan data stempel.

Menurut Widarjono (2015:22), langkah-langkah melakukan uji t parsial adalah:

Memformulasikan Hipotesis

a. Hipotesis Pertama (H_1)

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh atas produktivitas pegawai RSUD Pasirian, Kabupaten Lumajang

H_a : Motivasi berpengaruh atas produktivitas pegawai RSUD Pasirian, Kabupaten Lumajang

b. Hipotesi Kedua (H_2)

H_0 : Tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja RSUD Pasirian, Kabupaten Lumajang

H_a : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja RSUD

Pasirian, Kabupaten Lumajang

c. Hipotesis Ketiga (H_3)

H_0 : Tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja RSUD Pasirian, Kabupaten Lumajang

H_a : Terdapat pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja RSUD Pasirian, Kabupaten Lumajang

1. Pastikan tingkat signifikansi α dan hitung t hitungnya. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05.
2. Uji dua sisi dapat digunakan untuk mencari tabel statistik pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) serta nilai kebebasan ($df = n-k$), yakni n merupakan banyaknya titik informasi serta k merupakan banyaknya titik data variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini akan menentukan besar kecilnya tabel t .
3. Tetapkan standar pengujian:
 - a. Apabila t hitung melebihi t tabel atau $-t$ hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. H_a ditolak dan H_0 diterima jika $-t$ hitung $> -t$ tabel atau t hitung $< t$ tabel.
4. Menarik kesimpulan tentang derajat signifikansi juga menilai t_{hitung} dan t_{tabel} .

b. Uji F

Uji f digunakan untuk uji kelayakan model, Ananda (2023) menyatakan uji kelayakan model digunakan untuk menilai secara bersamaan signifikansi variabel independen dan variabel dependen. Tujuan dari uji kelayakan model adalah untuk mengetahui layak atau tidaknya model yang digunakan dalam penelitian ini untuk digunakan.” Sangat penting untuk melakukan studi kelayakan bisnis saat melakukan penelitian dengan beberapa variabel independen. Temuan analisis regresi diperiksa dalam penelitian ini menggunakan kriteria pengukuran berikut:

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat diartikan model dinyatakan layak

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka dapat diartikan model dinyatakan tidak layak

F_{hitung} bisa dihitung dengan rumus $df = k:n-k-1$

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Biasanya, (R^2) ditunjukkan bentuk persentase (%). Tingginya kontribusi peubah bebas akan variasi (besar kecilnya) peubah terikat diukur dengan koefisien determinasi. Faktor peubah independen yang memberikan kontribusi sebesar $r^2\%$ terhadap penjelasan variabel dependen dapat menjelaskan varians yang tersisa, yang dijelaskan oleh faktor lain. Sebagaimana dikemukakan oleh Kurniawan dan Yunarto (2016), koefisien determinasi pada regresi berganda bersifat berganda dan parsial, namun sebenarnya mempunyai arti serupa.

R Square adalah Koefisien Determinasi yang dipakai. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar 0 sampai 1. Acuan tersebut sangat bagus menciptakan nilai R^2 lebih besar dari 80% Paramita & Rizal (2018:82). Besarnya dampak peubah bebas yakni motivasi, disiplin, serta pelatihan akan peubah terikat produktivitas pegawai RSUD Pasirian Kabupaten Lumajang ditentukan dalam penelitian ini dengan menggunakan model R Square.