

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk melakukan penelitian terhadap suatu populasi atau sampel. Penelitian kuantitatif korelasi bertujuan untuk menguji hubungan antara satu variabel independen dengan variabel dependen (Fitria dan Nio, 2020). Analisis deskriptif merupakan teknik analisis data untuk menjelaskan data secara general atau umum dengan menghitung nilai minimum, maksimum, nilai rata-rata dan standar deviasi (Sugiyono, 2019)

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi merupakan total data dari suatu penelitian yang ditentukan oleh peneliti yang menjadi konsentrasi dalam ruang lingkup dan waktu (Umiyati, 2021). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai di CV. ADEEVA JAYA MALANG tahun 2023 sebanyak 86 karyawan dengan rincian 74 karyawan tetap dan 12 karyawan lepas.

##### **3.2.2 Sampel**

Sampel merupakan total dan karakteristik dari keseluruhan yang dimiliki oleh populasi (Umiyati, 2021). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Sampel Jenuh menurut (Susilowati, 2018) adalah suatu cara menentukan sampel jika jumlah yang dipakai sebesar jumlah populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan CV. ADEEVA JAYA MALANG tahun 2023 dengan jumlah total 86 karyawan.

#### **3.3 Variabel, Operasionalisasi dan Pengukuran**

##### **3.3.1 Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel:

a. Variabel bebas atau independent merupakan variabel yang nilainya akan mempengaruhi variabel lain (Ningsih dan Dukulang, 2019). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah penilaian kinerja (X1), pelatihan (X2) dan penempatan (X3)

#### 1) Penilaian Kinerja (X1)

Penilaian kinerja merupakan proses yang penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengevaluasi dan mengukur prestasi dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam proses penilaian kinerja, karyawan dinilai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, seperti pencapaian target, kualitas kerja, sikap kerja, kemampuan, dan pengembangan diri. Penilaian kinerja memberikan umpan balik yang berharga kepada karyawan mengenai kinerja mereka, membantu mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, serta merencanakan pengembangan dan peningkatan kinerja di masa mendatang. Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan alat yang efektif dalam mengelola dan memotivasi karyawan, serta meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Indikator penilaian kinerja menurut Pratama & Sukarno (2021) adalah :

1. Absensi
2. Kejujuran
3. Tanggung jawab
4. Kemampuan/hasil kerja
5. Loyalitas
6. Kepatuhan
7. Kerjasama
8. Kepemimpinan
9. Inisiatif
10. Reward/benefit
11. Gaji

#### 2) Pelatihan (X2)

Pelatihan adalah suatu kegiatan atau cara yang dilakukan oleh perusahaan secara terarah untuk menambah pengetahuan, meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan yang bertujuan agar karyawan dapat bekerja sesuai keinginan perusahaan guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Indikator pelatihan menurut Hendra (2020) terdapat beberapa indikator pelatihan yaitu :

1. Trainer/Mentor
2. Trainee
3. Materi pelatihan
4. Tujuan
5. Metode
6. Target

### 3) Penempatan (X3)

Penempatan merupakan suatu kegiatan dalam perusahaan yang memposisikan seorang karyawan sesuai dengan pekerjaannya sehingga karyawan tersebut dapat bekerja secara efektif yang nantinya akan mempengaruhi kinerja secara kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang dikerjakan. Menurut Edo Tekkay, *et al* (2022) indikator penempatan yaitu:

1. Latar belakang pendidikan
2. Pengalaman
3. Kesehatan fisik
4. Usia

- b. Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain (Ningsih dan Dukulang, 2019). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y). Produktivitas kerja adalah ukuran dari efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan sumber daya untuk menghasilkan output atau hasil. Produktivitas kerja menjadi parameter penting dalam menilai sejauh mana sumber

daya yang digunakan telah dimanfaatkan secara efisien untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator produktivitas kerja dikemukakan oleh (Wahyuni, 2019) :

1. Kemampuan
2. Peningkatan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu pekerjaan
6. Efisiensi

### **3.3.2 Jenis Data**

Data yang dipakai dalam analisis skripsi ini adalah sumber data primer yang merupakan data yang didapatkan melalui penelitian secara langsung berdasarkan atas jawaban kuesioner yang telah disusun oleh penulis

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Kuesioner merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dengan menggunakan pernyataan atau pertanyaan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian (Rosita, Hidayat dan Yuliani, 2021).

### **3.5 Metode Analisis**

#### **3.5.1 Analisis structural equation modeling (SEM)**

Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan persamaan pemodelan *structural equation modeling* (SEM). SEM adalah sekumpulan teknik statistika yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relative rumit dan tidak dapat diselesaikan oleh persamaan regresi linier. SEM dapat juga dianggap sebagai gabungan dari analisis regresi dan analisis factor. Kemudian biasa disebut *path analysis* atau *confirmatory factor analysis*, karena keduanya merupakan jenis khusus dari SEM. Menurut Hardani *et al*, (2020) Hubungan tersebut dapat dibangun antara satu dan beberapa variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen.

### 3.5.2 Parsial least square (PLS)

Pada penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *partial least square* (PLS). PLS merupakan sebuah metode analisis yang kuat karena dapat diterapkan pada semua skala data, dan tidak membutuhkan banyak asumsi.

### 3.5.3 Evaluasi model pengukuran (outer model atau *measurement model*)

#### 3.5.3.1 Uji validitas

Uji Validitas merupakan ketepatan alat ukur dalam mengukur suatu objek (Hardani *et al*, 2020). Tujuan dilakukan uji validitas untuk mengetahui valid dan tidaknya kuesioner yang digunakan sebagai instrument penelitian. Dasar dari pengambilan keputusan sehingga kuesioner dapat dikatakan valid sebagai instrument penelitian.

a. *Convegent validity* (validitas konfergen)

Convegent validity bertujuan mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian *convegent validity* dapat dilihat dari loading factor untuk tiap indikator konstruk. Hasil uji *convegent validity* diukur berdasarkan besarnya nilai loading factor (*outer loading*) dan indikator construct. Penelitian ini menggunakan loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator per konstruk tidak besar berkisar antara tiga sampai tujuh indikator (Hardani *et al*, 2020).

b. *Disriminant validity* (validitas diskriminan)

Di dalam analisis PLS juga menguji *determinant validity*. Metode pengujian ini adalah membandingkan nilai AVE setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lain dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode lebih baik dibanding dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka bisa disimpulkan bahwa konstruk tersebut memiliki nilai *discriminant validity* yang baik dan sebaliknya. Sehubungan dengan hal tersebut, direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar daripada 0,50 (Hardani *et al*, 2020).

#### 3.5.3.2 Uji reabilitas

Reabilitas merupakan kestabilan hasil pengukuran secara repetitive dari masa ke masa (Sugiyono, 2019). Menurut Hardani *et al*, (2020) bahwa uji reabilitas dapat diukur menggunakan *composite reability* dan *conbach's alpha*. Hasil *composite reliability* dan *conbach's alpha* dikatakan baik jika variabel memiliki nilai  $> 0,7$ .

#### 3.5.3.3 Inner model atau structural model

Uji model structural (*inner model*) merupakan uji untuk memperoleh hasil estimasi koefisien jalur dan tingkat signifikansi yang berguna dalam pengambilan kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis. Melalui analisis *full model structural* akan terlihat ada tidaknya kesesuaian model dan hubungan kausalitas yang dibangun dalam model yang diuji.

#### 3.5.3.4 Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi berganda atau R-square ( $R^2$ ) untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Jika nilai  $R^2$  yang kecil maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

#### 3.5.3.5 Prediktif relevance ( $Q^2$ )

Pengukuran  $Q^2$  menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Q-square predictive relevance untuk model dan estimasi parameternya. Nilai Q-square  $> 0$  menunjukkan model predictive relevance, sebaliknya jika nilai Q-square  $< 0$  maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Nilai predictive relevance diperoleh dengan rumus:  
 $Q^2 = 1 - (1 - R1)(1 - R22)$

#### 3.5.3.6 Goodnes of fit (GOF)

Penilaian *goodness of fit* menurut Hardani *et al*, (2020) adalah diketahui nilai dari Q square. Nilai Q square memiliki sebuah arti yang sama dengan coefficient determination (R square) pada analisis regresi, yang mana semakin tingginya nilai Q Square, maka model dapat dikatakan semakin baik dengan data.

#### 3.5.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam PLS dapat disebut sebagai uji inner model. Uji hipotesis pada penelitian ini meliputi uji signifikansi pengaruh langsung dan pengukuran besarnya pada pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Uji pengaruh dilakukan dengan uji t-statistik pada model analisis PLS. dengan bantuan software smartpls 4.0. dengan menggunakan teknik *bootstrapping*, maka diperoleh nilai R square dan nilai uji signifikansi.

Untuk menguji hipotesis pengaruh simultan pada metode PLS adalah dengan melihat nilai tabel *f-square* dengan ketentuan bilai nilai dari tabel  $\leq 0.02$  maka variabel bebas dinyatakan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat dan otomatis hipotesis akan ditolak.

