

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Dalam suatu penelitian diperlukan rancangan atau desain penelitian agar semua proses penelitian dapat terlaksana dengan baik dan sistematis. Menurut Thahir (2011:51) rancangan penelitian adalah langkah-langkah penelitian yang terstruktur, ekonomis dan sesuai dengan tujuan penelitian sehingga data-data yang didapatkan adalah data yang akurat. Menurut Margono (2010:100) rancangan penelitian adalah alur kegiatan peneliti dalam memecahkan masalah, disusun secara matang dan cermat sehingga nantinya akan sangat membantu peneliti maupun orang yang membaca hasil penelitiannya dalam memahami masalah serta cara mengatasinya. Maka dapat dikatakan rancangan penelitian akan sangat berguna dalam proses penelitian yang akan dilaksanakan peneliti.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut (Martono, 2011: 20).

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden. Daftar pernyataan terkait dengan item-item variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan produksi di CV. Mega Lestari Plasindo Jombang. Populasi yang diambil dalam penelitian ini

adalah 42 karyawan bagian produksi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 42 karyawan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di pabrik plastic karung glangsing, tepatnya di CV. Mega Lestari Plasindo di Jl. Gatot Subroto No. 58, Jelakombo, Kec. Jombang. Lokasi ini dipilih karena peneliti menduga terjadi penurunan kinerja karyawan dan ingin mengetahui apa yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Waktu rencana penelitian yang dibutuhkan untuk kegiatan ini yaitu mulai terhitung 4 bulan dimulai dari bulan Mei sampai dengan Agustus 2021.

3.3 Data dan Sumber Data

Data memegang peran penting dalam sebuah penelitian sebagai alat untuk pembuktian hipotesis yang telah disusun serta pencapaian tujuan penelitian. Dalam penelitian harus menentukan jenis data yang diperlukan serta bagaimana cara mengidentifikasi, mengumpulkan, serta mengolah data yang digunakan dalam penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, antara lain diuraikan sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer merupakan data asli atau data mentah yang langsung diperoleh penulis dari sumber data selama melakukan penelitian di lapangan (Sugiyono, 2013). Data primer diperoleh dari hasil jawaban angket yang dibagikan kepada pegawai (responden).

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder pada umumnya telah dikumpulkan dan diolah oleh lembaga pengumpul data dan kemudian dipublikasikan kepada masyarakat umum pengguna data (Sugiyono, 2013). Data sekunder diperoleh dari catatan-catatan, dokumen, arsip atau dengan cara membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitian.

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, terdiri dari 2 variabel independen (X1 dan X2) dan 1 variabel dependen (Y), yaitu : “Kepuasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2)” serta variabel dependen “Kinerja Karyawan (Y)”.

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Robbins, (2016:260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator

yaitu :

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Apabila produk barang sukses sesuai kriteria yang dihasilkan lebih banyak daripada produk barang cacat.
- b. Kuantitas, apabila karyawan mampu mencapai target produksi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.
- d. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi di perusahaan yaitu bagaimana karyawan menggunakan alat, sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan dengan baik.
- e. Kemandirian, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Namun indikator yang digunakan hanya 4 yaitu, kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu serta efektivitas. Adapun kemandirian tidak disertakan karena pekerjaan yang diberikan pada karyawan hanya sesuai dengan perintah dari pimpinan.

2. Kepuasan Kerja (X1)

Menurut Handoko (2011), kepuasan kerja adalah keadaan emosional baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Luthans (2006) indikator pengukuran kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

3. Rekan Kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

4. Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

5. Gaji/Upah

Jumlah imbalan yang diterima seseorang sebagai akibat dari kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

Namun indikator yang di gunakan hanya 3, yaitu pekerjaan itu sendiri, atasan dan rekan kerja. Adapun gaji dan promosi jabatan tidak di sertakan karena sesuai ketentuan dari perusahaan bahwa tidak di perkenankan untuk menggunakan kedua indikator tersebut.

3. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Hasibuan (2010) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator pengukuran disiplin kerja menurut Sutrisno (2016) yaitu :

a. Taat terhadap aturan waktu,

Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Berikut merupakan operasionalisasi yang akan dilakukan dalam penelitian ini yang terlihat dalam tabel 3.1

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Kisi-Kisi Pernyataan
----------	-----------	----------------------

Kepuasan Kerja Menurut Luthans (2006)	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang diberikan memberikan tantangan tersendiri.
	Atasan	Saya selalu taat kepada atasan dalam melaksanakan tugas/perintah.
	Rekan kerja	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja saya.
Disiplin Kerja Menurut Sutrisno (2016)	Taat terhadap aturan waktu	Saya memastikan hadir tepat waktu saat bekerja.
	Taat terhadap peraturan perusahaan	Saya selalu menaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Saya selalu mengenakan pakaian yang rapi sesuai dengan aturan perusahaan.
	Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan.
Kinerja Karyawan Menurut Robbins, (2016:260)	Kualitas yang dihasilkan	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja.
	Kuantitas yang dicapai	Saya mampu mencapai target produksi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.
	Ketepatan waktu	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (tepat waktu).
	Efektivitas	Saya harus menggunakan dengan baik alat, sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.

3.5 Metode Pengukuran Data

Metode pengukuran data yang bersangkutan paut dengan kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, digunakan instrumen berupa angket dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017) skala likert adalah metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan menurut seorang atau beberapa orang dalam satu unit

tentang kasus sosial. Dengan menggunakan skala likert responden dapat memiliki jawaban yang dilihat dari tabel berikut :

Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Kurang Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017)

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi pada penelitian yang ditulis ini karyawan pada bagian produksi pada CV. Mega Lestari Plasindo Jombang. Adapun juga total populasi yang ada pada penelitian adalah 42 karyawan.

3.6.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Arikunto (2012:144) berpendapat jika populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya besar lebih dari 100 orang, maka bisa di ambil 10-15% atau 20-30% dari jumlah populasinya. Maka sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 42 orang dengan teknik sampling jenuh.

3.7 Metode pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data menurut Sugiyono (2013) adalah sebagai berikut :

- 1) Angket Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan lembar angket berisi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden sesuai dengan permintaan pengguna.
- 2) Wawancara (Interview) Suatu proses tanya jawab yang dilakukan secara lisan berhadapan muka antara pewawancara dengan responden dan dengan arah dan tujuan yang telah ditetapkan.
- 3) Dokumentasi Teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data dari buku-buku, karya ilmiah, internet, serta catatan-catatan perusahaan.
- 4) Observasi (Pengamatan) Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan atau situasi yang berhubungan dengan obyek yang diteliti. Metode ini dipakai untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti.

3.8 Uji Instrumen

Data pada penelitian ini menggambarkan variabel yang diteliti dan juga berfungsi sebagai alat yang digunakan untuk mengukur atau mendapatkan informasi dalam melakukan penelitian. Oleh karena itu benar atau tidaknya data bergantung pada baik atau tidaknya instrumen sebagai alat pengumpulan data.

Sejalan dengan pendapat Suharsimi Arikunto (2016:168) bahwa instrumen yang baik harus memenuhi dua syarat penting yaitu valid dan *reliable*.

3.8.1 Uji Validitas

Untuk mengukur dan mengetahui tingkat kebenaran pada setiap item pernyataan pada instrument penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan suatu instrumen penelitian dikatakan valid atau tidak valid menurut Sugiyono (2017) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor totalnya dalam taraf signifikansi 0,05 bila korelasi r diatas 0,30 maka item pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dengan rumus korelasi Product Moment Pearson. Pada penelitian ini uji validitas dibantu dengan menggunakan program SPSS. Berikut merupakan hasil uji yang peneliti lakukan menggunakan program aplikasi SPSS versi 22 tentang uji validitas masing-masing item variabel penelitian yang mendapatkan hasil sebagai berikut. Adapun rumus dari uji validitas menurut Sugiyono (2017) yaitu :

$$r = \frac{n (\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2 - (\sum x)^2)\} \cdot \{n (\sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

Dimana : r_{xy} = Koefisien Korelasi

X: skor item X

Y: total item Y

n: banyaknya sampel dalam penelitian

Adapun uji validitas dilakukan setelah angket uji coba di sebar pada 30 responden.

Berikut merupakan hasil uji yang peneliti lakukan menggunakan program aplikasi SPSS versi 22 tentang uji validitas masing-masing item variabel penelitian yang

mendapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Kisi-kisi pernyataan	R Hitung	R kritis	Keterangan
Kepuasan kerja	X1.1	0,811	0,30	<i>Valid</i>
	X1.2	0,868	0,30	<i>Valid</i>
	X1.3	0,888	0,30	<i>Valid</i>
Disiplin kerja	X2.1	0,802	0,30	<i>Valid</i>
	X2.2	0,889	0,30	<i>Valid</i>
	X2.3	0,854	0,30	<i>Valid</i>
	X2.4	0,820	0,30	<i>Valid</i>
Kinerja karyawan	Y.1	0,793	0,30	<i>Valid</i>
	Y.2	0,824	0,30	<i>Valid</i>
	Y.3	0,811	0,30	<i>Valid</i>
	Y.4	0,779	0,30	<i>Valid</i>

Sumberdata spss 22 diolah peneliti 2021

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas merupakan hasil uji validitas terhadap masing-masing dari instrument variabel yang menunjukkan bahwa terhadap keseluruhan item yang dinyatakan valid karena memiliki koefisien korelasi ($r \geq 0,30$) sehingga seluruh item dalam instrument penelitian ini dapat dipergunakan dalam analisa berikutnya.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pernyataan-pernyataan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan Cronbach Alpha, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha diatas 0,6 menurut Arikunto (2013) maka dikatakan bahwa instrument yang digunakan reliabel. Untuk mencari reliabel digunakan rumus sebagai berikut menurut Arikunto (2013) :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

R11 = Reabilitas Instrument

K = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian total

σt^2 = Varian total

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22 tentang uji reliabilitas terhadap kuisisioner yang akan disebarakan kepada responden.

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien α	Keterangan
Kepuasan kerja (X1)	0,812	0.6	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja (X2)	0,862	0.6	<i>Reliabel</i>
Kinerja karyawan (Y)	0,812	0.6	<i>Reliabel</i>

Sumberdata spss 22 diolah peneliti 2021

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas, hasil output uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien alpha (α) dari seluruh item instrumen $\geq 0,60$. Artinya semua item data (instrumen) dapat dipercaya keandalannya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner tentang variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk memberikan gambaran dari jawaban responden tanpa bermaksud membuat kesimpulan untuk umum (Sugiyono, 2016). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing-masing item variabel dengan skala pengukuran satu sampai lima untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan rentang skor menurut (Sugiyono, 2016), yakni:

$$\begin{aligned}\text{Range} &= \frac{\text{nilai skor tertinggi-nilai skor terendah}}{\text{jumlah kategori}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8\end{aligned}$$

Tabel 3.5 Interval Range

Skor	Skor Interval	Keterangan Kategori
1	1,0 – 1,8	Sangat rendah
2	1,81 – 2,6	Rendah
3	2,61 – 3,4	Cukup / sedang
4	3,41 – 4,2	Tinggi
5	4,21 – 5,0	sangat tinggi

Sumber : Sugiyono, 2016

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang digunakan dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya asumsi klasik. Asumsi klasik regresi menurut Ghozali (2018) meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan Probability Plot dan Kolmogorov Smirnov. Probability Plot adalah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan melalui Probability Plot jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah :

- a. Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel independen. Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk

menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 dapat dikatakan dalam data tersebut terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2018).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Maka model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian dengan menggunakan Scatter Plot. Dasar analisisnya sebagai berikut :

- a. jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Bila tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu Y pada periode t-1 (sebelumnya). Bila terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Ghozali, 2018). Dimana ini Durbin-watson

(DW test) haruslah dihitung terlebih dahulu, kemudian dibandingkan dengan nilai batas (dU) dan nilai batas bawah (dL) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. $dW < dL$ maka ada autokorelasi positif
2. $dL < dW < dU$, maka tidak dapat disimpulkan.
3. $dU < dW < 4-dU$, maka tidak terjadi autokorelasi
4. $dU < dW < 4-dL$, maka tidak dapat disimpulkan
5. $dW > 4-dL$, maka ada autokorelasi negatif

3.9.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Peneliti menggunakan analisis ini karena variabel bebas lebih dari satu yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), yaitu Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2014) persamaan nilai regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja

X1 = Variabel kepuasan kerja

X2 = Variabel disiplin kerja

E = Standar Error

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini untuk membuktikan apakah masing-masing variabel bebasnya, secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel terikat secara signifikan.

- a. Jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka hipotesis diterima dan jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka hipotesis ditolak (Ferdinand, 2014).

3.10.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui keeratan atau sumbangan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Ghozali (2018) nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kepuasan kerja dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Bila koefisien determinan (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Bila koefisien determinan (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi-variasi dependen. Koefisien determinasi (R^2) intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.