

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2018) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan tujuan yang telah diuraikan, maka metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Menurut pendapat (Sugiyono, 2018) metode *explanatory research* merupakan salah satu metode penelitian yang dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dan hasil penelitian dapat menjelaskan bagaimana hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Produksi pada UD. BAROKAH dan sampel yang digunakan sebanyak 60 Karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Sampel Jenuh. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert, dengan menggunakan metode pengumpulan data yang digunakan menggunakan cara

wawancara, dokumentasi, kuesioner, dan observasi. Serta sumber data yang didapat dari penelitian yakni sumber data primer dan sumber data skunder.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrument dan analisis jalur dengan bantuan program aplikasi SPSS.

3.2.Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah UD.BAROKAH yang terletak di Desa Cangkringrandu Kecamatan Perak, Kabupaten Jombang, Jawa Timur.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 01 Maret 2023 sampai dengan 31 Juli 2023.

3.3.Definisi Operasional dan Operasional Variabel

3.3.1. Definisi Operasional

Menurut pendapat (Sugiyono, 2018), operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan terlebih dahulu untuk menghindari kesalahan saat mengumpulkan data tersebut. Dalam penelitian ini, definisi operasionalnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Koopmans (2014), perilaku atau tindakan karyawan yang sejalan dengan tujuan perusahaan akan menghasilkan pekerjaan yang membentuk kinerja. Kemampuan karyawan untuk merencanakan sebelum melakukan pekerjaan mereka, bagaimana mereka mengelola waktu mereka saat bekerja, dan seberapa

baik mereka dapat beradaptasi dengan situasi baru di tempat kerja adalah semua faktor yang berkontribusi pada kinerja karyawan yang optimal, yang juga membutuhkan keterampilan interpersonal dan komunikasi yang baik. Beberapa aspek kinerja sebagai berikut:

A. Task Performance (TP)

Berkaitan dengan perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan penyelesaian kerja yang sesuai dengan rencana, tepat waktu, dan juga optimal.

B. Contextual Performance (CP)

Berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tujuan yang akan dicapai, profesionalitas karyawan di tempat kerja.

C. Productive Work Behavior (PWB)

Perilaku kerja yang ditunjukkan dengan produktifitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik dengan waktu dan usaha yang efisien.

2. Variabel Independen Kepuasan Kerja (X)

Definisi operasional Kepuasan Kerja berdasarkan acuan menurut pendapat (Sutrisno, 2016) Job Satisfaction merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Job Satisfaction penting karena karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang paling dominan menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Menurut pendapat (Weiss et al, 2016) Kepuasan Kerja dapat diukur melalui indikator yang diadaptasi oleh peneliti sesuai dengan kondisi lapangan yang terjadi pada objek penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut meliputi sebagai berikut:

- a. *Ability Utilization* (seluruh kemampuan) : Memberikan kesempatan pada karyawan untuk menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya dalam bekerja.
- b. *Achievement* (berprestasi) : Perasaan berhasil yang didapatkan karyawan pada pekerjaannya
- c. *Activity* (aktivitas) : Dapat aktif bekerja sehari-hari
- d. *Advancement* (keahlian) : Kesempatan untuk menguasai suatu pekerjaan
- e. *Authority* (otoritas) : Kesempatan untuk memerintah orang lain
- f. *Company policies and practices* (kebijakan perusahaan dan pelaksanaan) : Kebijakan yang ditetapkan perusahaan dalam keseharian di perusahaan
- g. *Compensation* (pendapatan) : Gaji dan jumlah pekerjaan yang dilakukan
- h. *Co-workers* (rekan kerja) : Hubungan dalam berinteraksi satu sama lain dengan rekan kerja 39
- i. *Creativity* (kreativitas) : Memberikan kesempatan untuk mencoba cara/metode sendiri/pribadi dalam bekerja.
- j. *Independence* (mandiri) : Kesempatan untuk bekerja secara mandiri
- k. *Moral values* (nilai-nilai moral) : Dapat mengerjakan sesuatu yang tidak bertentangan dengan hati nurani
- l. *Recognition* (penghargaan) : Pujian yang diperoleh saat menyelesaikan tugas dengan baik.

- m. *Responsibility* (tanggung jawab) : Kebebasan untuk memberikan/menggunakan penilaian pribadi.
- n. *Security* (keamanan) : Memberikan jaminan keamanan menjadi karyawan tetap
- o. *Social service* (layanan sosial) : Memberikan kesempatan untuk bermanfaat bagi orang lain.
- p. *Social status* (status sosial) : Memberikan kesempatan untuk menjadi “sesuatu” atau orang yang unggul dalam perusahaan
- q. *Supervision-human relation* (hubungan atasan dengan bawahan) : Suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menyelesaikan suatu keluhan dari karyawannya
- r. *Supervision-technical* (teknis kerja atasan) : Kompetensi atasan dalam membuat keputusan.
- s. *Variety* (beragam) : Kesempatan untuk melakukan hal dalam waktu luang
- t. *Working conditions* (kondisi kerja) : Kondisi yang ada di dalam lingkungan kerja seperti ketersediaan ruang dan peralatan kerja dalam perusahaan

3.3.2. Operasional Variabel

Table 3.1
Operasional variabel

Variabel	Indikator	Kisi-kisi pertanyaan
Kinerja Karyawan menurut koopmans (2011)	<i>Task Performance (TP)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya berhasil merencanakan pekerjaan saya sehingga selesai tepat waktu. 2. Saya bekerja menuju hasil akhir dari pekerjaan saya. 3. Saya mengingat hasil yang harus saya capai dalam pekerjaan saya. 4. Saya mampu menyusun prioritas dalam pekerjaan saya. 5. Saya dapat melakukan pekerjaan saya dengan baik dengan waktu dan usaha yang minimal. 6. Saya sangat bersemangat dalam bekerja
	<i>Contextual Performance (CP)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya dapat memenuhi tanggung jawab dan berkolaborasi dengan orang lain berjalan dengan baik. 2. Orang lain memahami saya dengan baik, ketika saya memberi tahu mereka sesuatu. 3. Saya memahami orang lain dengan baik, ketika mereka mengatakan sesuatu pada saya. 4. Saya dapat menemukan ide-ide kreatif di tempat kerja. 5. Saya berinisiatif ketika ada masalah yang harus diselesaikan. 6. Saya berinisiatif ketika ada masalah yang harus diselesaikan
	<i>Productive Work Behavior (PWB)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya cekatan dalam menghadapi perubahan organisasi 2. Saya bekerja untuk menjaga pengetahuan saya tetap up to date 3. Saya telah menunjukkan fleksibilitas 4. Saya bekerja untuk menjaga keterampilan saya tetap up to date 5. Saya datang dengan solusi kreatif untuk masalah baru 6. Saya selalu menjaga hubungan dengan rekan kerja saya.
Kepuasan Kerja menurut Weiss (2016)	<i>Ability utilization</i> (seluruh kemampuan)	Memberikan kesempatan pada karyawan untuk menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya dalam bekerja.
	<i>Achievement</i> (berprestasi)	Perasaan berhasil yang didapatkan karyawan pada pekerjaannya

<i>Activity</i> (aktivitas)	Dapat aktif bekerja sehari-hari.
<i>Advancement</i> (keahlian)	Kesempatan untuk menguasai suatu pekerjaan.
<i>Authority</i> (otoritas)	Kesempatan untuk memerintah orang lain.
<i>Company policies and practices</i> (kebijakan perusahaan dan pelaksanaan)	Kebijakan yang ditetapkan perusahaan dalam keseharian di perusahaan.
<i>Compensation</i> (pendapatan)	Gaji dan jumlah pekerjaan yang dilakukan
<i>Co-workers</i> (rekan kerja)	Hubungan dalam berinteraksi satu sama lain dengan rekan kerja
<i>Creativity</i> (kreativitas)	Memberikan kesempatan untuk mencoba cara/metode sendiri/pribadi dalam bekerja.
<i>Independence</i> (mandiri)	Kesempatan untuk bekerja secara mandiri.
<i>Moral values</i> (nilai-nilai moral)	Dapat mengerjakan sesuatu yang tidak bertentangan dengan hati nurani.
<i>Recognition</i> (penghargaan)	Pujian yang diperoleh saat menyelesaikan tugas dengan baik.
<i>Responsibility</i> (tanggung jawab)	Kebebasan untuk memberikan/menggunakan penilaian pribadi.
<i>Security</i> (keamanan)	Memberikan jaminan keamanan menjadi karyawan tetap.
<i>Social service</i> (layanan sosial)	Memberikan kesempatan untuk bermanfaat bagi orang lain.
<i>Social status</i> (status sosial)	Memberikan kesempatan untuk menjadi “sesuatu” atau orang yang unggul dalam perusahaan
<i>Supervision human relation</i> (hubungan atasan dengan bawahan)	Suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menyelesaikan suatu keluhan dari karyawannya.
<i>Supervision technical</i>	Kompetensi atasan dalam membuat keputusan.

(teknis kerja atasan)	
<i>Variety</i> (beragam)	Kesempatan untuk melakukan hal dalam waktu luang.
<i>Working conditions</i> (kondisi kerja)	Kondisi yang ada di dalam lingkungan kerja sseperti ketersediaan ruang dan peralatan kerja dalam perusahaan.

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

3.3.3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan untuk penelitian ini adalah skala likert. Menurut pendapat (Sugiyono, 2018) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur suatu pendapat dan sikap dari responden mengenai fenomena sosial. Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yang akan diujikan dan setiap jawaban akan diberikan skor yang sesuai dengan fenomena yang ada. Dalam penelitian ini peneliti menyediakan 5 alternatif angka jawaban yang dapat dipilih salah satu oleh karyawan untuk dijadikan jawaban yang tersedia, sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skor Skala Pengukuran

Keterangan	Skor
Sangat tidak setuju (STS)	1
Tidak setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat setuju (SS)	5

Nilai yang sudah diperoleh selanjutnya akan dijumlah menjadi nilai total keseluruhan skor. Nilai total ini yang nantinya akan menjelaskan bagaimana posisi responden dalam skala likert.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut pendapat (Sugiyono, 2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada UD. BAROKAH yang berjumlah 60 Karyawan, agar pengambilan data dapat berjalan dengan tepat dan sesuai lalu populasi dibatasi oleh peneliti hanya untuk karyawan pada bagian produksi saja. Karena dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengapa kinerja karyawan bagian produksi mengalami penurunan.

3.4.2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut pendapat Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Random Sampling. Menurut (Sugiyono, 2018) Random sampling dikatakansimple (sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen.

Menurut pendapat (Arikunto, 2013) jika jumlah suatu populasinya diatas 100 responden, maka dapat dijadikan sebanyak 10-15% atau 20-25% dari jumlah

populasinya namun jika jumlah populasi dibawah 100 responden maka dapat dijadikan sampel sebesar 100%.

Berdasarkan populasi pada objek penelitian ini yang jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil sampel sebesar 100% jumlah populasi yang ada yaitu 60 responden. Dari 60 responden karyawan bagian produksi UD. BAROKAH bagian dapat dijelaskan secara rinci sesuai dengan job description sebagai berikut :

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila jumlah populasinya relative kecil. Menurut pendapat (Sugiyono, 2018) sampling jenuh adalah dimana melakukan sensus dengan semua anggota populasi yang dijadikan sebagai sampel. Pengambilan sampel yaitu sebanyak 60 responden, pengambilan sampel ini tanpa dipilih atau berdasarkan situasi yang kebetulan, yaitu dengan siapa saja yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dan memiliki kriteria serta cocok sebagai populasi yang sesuai dengan sumber data penelitian maka dapat dijadikan sampel.

3.5.Jenis dan Sumber Data

3.5.1. Jenis Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2018) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,

pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.5.2. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

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 dilakukan. Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan pada UD. BAROKAH untuk menggali informasi yang dibutuhkan dan peneliti menggunakan metode observasi yakni melakukan pengumpulan data primer dengan melakukan pengamatan terhadap seluruh aktivitas dan kejadian yang terjadi.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2018) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumentasi data angket. Peneliti mendapat data sekunder ini dengan cara melakukan

permohonan ijin untuk melihat buku catatan dan data-data keluar atau masuk armada pada setiap bulannya.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang dikehendaki sesuai dengan fenomena yang ada dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Menurut pendapat (Sugiyono, 2018) Observasi adalah teknik pengamatan secara langsung pada suatu objek yang diikuti dengan cara pencatatan secara rinci, tepat akurat dan bermanfaat. Dalam penelitian ini metode tersebut dilakukan dengan cara survey secara langsung di UD BAROKAH

2. Metode Wawancara

Menurut pendapat (Sugiyono, 2018) wawancara adalah teknik pengumpulan suatu data atau informasi dengan melakukan tanya jawab secara langsung atau tidak langsung kepada narasumber objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini metode tersebut dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan karyawan bagian operasional sebagai narasumbernya.

3. Metode Dokumentasi

Menurut pendapat (Sugiyono, 2018) dokumentasi adalah teknik pengumpulan suatu data atau informasi dalam bentuk dokumen, buku, arsip, tulisan angka dan gambar yang disusun dengan berbentuk

sebuah laporan yang memiliki keterangan untuk mendukung jalannya penelitian. Dalam penelitian ini metode tersebut dilakukan dengan cara mengambil beberapa potret rangkaian kegiatan yang sedang berlangsung di UD BAROKAH

4. Metode Angket

Menurut pendapat (Sugiyono, 2018) angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang cara kerjanya dengan memberikan beberapa butir pertanyaan tertentu yang nantinya akan diberikan jawaban oleh responden dengan rentang nilai yang berbobot. Dalam penelitian ini metode tersebut dilakukan dengan cara peneliti menyiapkan beberapa butir pertanyaan kuesioner.

3.7.Uji Instrumen

Sebelum instrumen digunakan dalam penelitian, instrumen harus diujicobakan terlebih dahulu agar dapat diketahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian. Data hasil uji coba digunakan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut dapat dikatakan layak atau tidak.

3.7.1. Uji Validitas

Menurut pendapat (Sugiyono, 2013) untuk mengetahui apakah data penelitian mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya, maka diperlukan pengujian validitas. Keputusan suatu item valid atau tidak valid dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antar skor butir dengan skor total, bila korelasi r di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir

instrumen tersebut valid. Perhitungan rumus tersebut menggunakan bantuan SPSS versi 21. Perhitungan tersebut dapat dituliskan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2 - (\sum X)^2)\{n(\sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= Koefisien korelasi
n	= Jumlah responden
$\sum XY$	= Jumlah perkalian variabel x dan y
$\sum X$	= Jumlah nilai variabel x
$\sum Y$	= Jumlah nilai variabel y
$\sum X^2$	= Jumlah pangkat dari nilai variabel x
$\sum Y^2$	= Jumlah pangkat dari nilai variabel y

Dalam pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program analisis statistika SPSS 21.0 *for windows* dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-table } 0,3$ maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dinyatakan valid
2. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-table } 0,3$ maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid
3. Nilai $r\text{-hitung}$ dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Variable	Item	R	Nilai Koefisien	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	X.1	0,883	0,3	Valid
	X.2	0,488	0,3	Valid
	X.3	0,794	0,3	Valid
	X.4	0,878	0,3	Valid
	X.5	0,552	0,3	Valid
	X.6	0,846	0,3	Valid
	X.7	0,803	0,3	Valid
	X.8	0,574	0,3	Valid
	X.9	0,886	0,3	Valid
	X.10	0,334	0,3	Valid
	X.11	0,869	0,3	Valid
	X.12	0,846	0,3	Valid
	X.13	0,803	0,3	Valid
	X.14	0,574	0,3	Valid
	X.15	0,886	0,3	Valid
	X.16	0,334	0,3	Valid
	X.17	0,869	0,3	Valid
	X.18	0,757	0,3	Valid
	X.19	0,478	0,3	Valid
	X.20	0,631	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,535	0,3	Valid
	Y2	0,599	0,3	Valid
	Y3	0,346	0,3	Valid
	Y4	0,530	0,3	Valid
	Y5	0,449	0,3	Valid
	Y6	0,603	0,3	Valid
	Y7	0,604	0,3	Valid

	Y8	0,322	0,3	Valid
	Y9	0,414	0,3	Valid
	Y10	0,576	0,3	Valid
	Y11	0,370	0,3	Valid
	Y12	0,606	0,3	Valid
	Y13	0,581	0,3	Valid
	Y14	0,573	0,3	Valid
	Y15	0,404	0,3	Valid
	Y16	0,544	0,3	Valid
	Y17	0,390	0,3	Valid
	Y18	0,360	0,3	Valid

Sumber : data primer diolah spss, 2023

Pada table 3.2 merupakan hasil uji validitas intrumen masing-masing variable menunjukkan bahwa keseluruhan item dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi (r) $>0,3$ sehingga seluruh item dalam intrumen peneliti dapat dipergunakan dalam analisis berikutnya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Bukti kuesioner dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* $>0,06$ dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* $<0,06$ (Ghozali, 2013:42). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas instrument (*Cronbach's Alpha*)

k = Jumlah pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Jumlah varian

Dalam pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program analisis statistika SPSS 21.0 *for windows* kriteria sebagai berikut :

1. Jika r -alpha positif dan jumlahnya lebih besar dari r -tabel maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan reliable.
2. Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan tidak reliable.
 - a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka dinyatakan reliable
 - b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka dinyatakan tidak reliable

Menurut pendapat (Priyatno 2013) menyatakan bahwa variabel yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ dapat dikatakan baik :

$$r_{ac} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ac} = Koefisien reliabilitas instrument

(*Cronbach's Alpha*) k = Banyak butir

pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian per-butir pertanyaan

σ_t^2 = Jumlah varian

Variable	Cronbach Alpha	Nilai Koefisien	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	0,949	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,831	0,6	Reliabel

Pada table nilai cronbach alpha pada X = 0,949 , Y = 0,831 maka dapat dikatakan baik.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah salah satu teknik analisis data yang bertujuan untuk menguraikan pendapat dari responden sesuai dengan jawaban dari instrument yang telah diberikan oleh peneliti. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui deskriptif frekuensi pada masing-masing variabel, tingkat kecenderungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara persial ataupun secara simultan. Dalam pengujian analisis deskriptif pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program analisis statistika SPSS 21.0 for windows. Menurut pendapat (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa pengukuran skor berdasarkan skala likert menggunakan satuan nilai 1-5, sehingga dapat memperoleh range atau interval nilai sebagai berikut: sebagai berikut:

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

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

- a. 1,0–1,8 = SangatBuruk
- b. 1,9 – 2,6 = Buruk
- c. 2,7 – 3,4 = Cukup
- d. 3,5 – 4,2 = Baik
- e. 4,3 –5,0 = Sangat Baik

3.8. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut (Sugiyono, 2018) Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Persamaan Umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam Variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0 (harga kontan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan

pada variabel independen. Bila $b (+)$ maka naik, dan bila $(-)$ maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

3.9 Koefisien Determinan (R^2)

Menurut pendapat Sani dan Maharani (2013 :65) bahwa model regresi dapat teraplikasi dan terestimasi dengan baik, semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar pula kekuatan dari persamaan regresi, dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kriterianya semakin baik. Menurut pendapat Setiawan dan Endah (2010) menyatakan bahwa determinasi memiliki sifat sebagai berikut :

$$\text{Nilai } R^2 = \frac{JK \text{ regresi}}{JK \text{ total terkoreksi}}$$

- a. Nilai R^2 Selalu positif karena merupakan nisbah dari jumlah kuadrat:
- b. Nilai $0 \leq R^2 \leq 1$

$R^2 = 0$, berarti tidak ada hubungan antara X dan Y , atau model yang terbentuk tidak tepat untuk menentukan Y

$R^2 = 1$, garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y secara sempurna.

3.10 Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut pendapat Imam Ghozali (2016) Uji T digunakan untuk membuktikan bahwa terjadi signifikan atau tidaknya pengaruh pada variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan tingkat kesalahan sebesar 5%. Nilai t dapat diperoleh

dengan perhitungan dan dengan menggunakan tabel ($\alpha = 0.5$), kemudian kedua nilai t tersebut dibandingkan, Dengan kriteria :

- a. Jika t (hitung) $> t$ (0.5), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan atau pengaruh antara kepuasan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y).
- b. Jika t (hitung) $< t$ (0.5), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara perputaran kepuasan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y).