

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Strategi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara dua variabel atau lebih sebagai sarana untuk merumuskan masalah penelitian (Sugiyono, 2019:65). Artinya penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metodologi asosiatif. Metode positivis yang dikenal sebagai penelitian kuantitatif memeriksa populasi dan sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, dan melakukan analisis statistik terhadap hasilnya (Sugiyono, 2019:16). Ketika menggunakan metode kuantitatif, desain penelitian bersifat formal, terorganisir, standar, dan bahkan penelitian ini direncanakan dengan cermat. Desain yang sesuai dan teliti merupakan rencana studi yang akan dilaksanakan. Pada penelitian ini menggunakan desain penelitian berupa observasi juga untuk pengambilan data secara faktual dan agar tidak terjadi manipulasi.

Penelitian asosiatif ini memiliki tujuan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh variabel independen yaitu Kompetensi SDM ( $X_1$ ), Strategi Pengembangan SDM ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan pada era disrupsi ( $Y$ ). .

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

##### **3.2.1. Populasi Penelitian**

Sugiyono (2017:215) berpendapat bahwa, “subjek penelitian memilih hal-hal atau orang-orang dengan sifat dan kualitas tertentu untuk dipelajari guna menarik generalisasi tentang populasi yang merupakan wilayah studi. Akibatnya, populasi juga terdiri dari individu dan barang lainnya yang terdapat di samping di sekitar lokasi penelitian. Populasi juga mencakup sifat-sifat atau kualitas yang dimiliki setiap objek atau subjek, di samping kuantitas objek atau subjek yang diselidiki.” Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan PT Permata Maju Abadi sebanyak 67 responden karyawan bagian logistik, dimana karyawan tetap berjumlah 15 orang dan 52 karyawan kontrak

yang bekerja di PT Permata Maju Abadi. Yaitu 62 karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 5 karyawan berjenis kelamin perempuan.

### **3.2.2. Sampel Penelitian**

Sugiyono (2017:81) berpendapat bahwa sampel merupakan bagian dari populasi penelitian. Jika populasinya banyak dan peneliti tidak percaya bahwa seluruh populasi harus dipelajari, misalnya Sampel dari kelompok tersebut dapat digunakan oleh peneliti karena keterbatasan sumber daya, waktu, dan tenaga. Pengamatan dilakukan dapat dilakukan dengan berdasarkan sampel. Pada penelitian ini yaitu menggunakan metode *probability sampling*. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama dengan setiap unsur populasi untuk jadi anggota sampling (Sugiyono, 2018:80). Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh untuk menghitung kepadatan sampel. Jika seluruh populasi dijadikan sampel untuk penelitian, sampling jenuh adalah teknik untuk mengumpulkan sampel dari populasi.

Karyawan bagian logistik PT Permata Maju Abadi mengambil sampel penelitian sebanyak 67 responden yang diambil melalui sampling jenuh dari populasi penelitian sebanyak 67 orang.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1. Data**

Data dimanfaatkan untuk mengambil keputusan, serta mengidentifikasi pola dan tren yang dapat berkontribusi dalam pengembangan bisnis, penelitian, dan pengembangan teknologi. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:57) penelitian asosiatif kuantitatif adalah subkategori penelitian korelasional. Tujuannya adalah untuk menetapkan keberadaan, kekuatan, dan pentingnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Tujuan utama dari penelitian korelasional adalah untuk mengukur berapa banyak satu variabel bervariasi dari yang lain. Data primer dan sekunder merupakan satu-satunya jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, dan peneliti juga mengevaluasi berbagai penelitian sebelumnya sebagai landasan dan acuan untuk membicarakan variabel-variabel yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

a. Sumber data primer

Berdasarkan Sugiyono (2017:137) data primer merujuk pada data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari informan atau responden yang terlibat dalam penelitian. Peneliti kemudian mengumpulkan, mengelola, dan menganalisis data tersebut. Penelitian ini memperoleh data primer dari berbagai sumber seperti kuesioner yang disebarakan kepada karyawan, observasi, dan dokumentasi dalam bentuk gambar dan bukti.

b. Sumber data sekunder

Berdasarkan Sugiyono (2017:137) data sekunder adalah data yang telah ada sebelumnya dan tidak langsung diperoleh oleh peneliti. Untuk penelitian ini, data sekunder dikumpulkan dengan meninjau literatur dan dokumen yang berkaitan dengan perusahaan. Tujuan penggunaan data sekunder adalah untuk membantu penulisan laporan, menyesuaikan hasil penelitian dengan penelitian sebelumnya, memahami alur proses yang baik dalam melakukan penelitian, dan menentukan apakah ada ketidaksesuaian dengan prinsip manajemen sumber daya manusia perusahaan.

### **3.3.2. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, angket, observasi, dan kombinasi dari ketiganya (Sugiyono, 2018:224). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berikut ini:

1. Observasi

Observasi merupakan pengambilan data dengan melihat langsung dan pengamatan secara langsung terhadap lingkungan yang akan diteliti (Sugiyono, 2018:229). Observasi bertujuan untuk mendapatkan informasi yang akurat dan rinci mengenai perilaku, kondisi, atau karakteristik dari objek yang sedang diamati. Metode observasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti pengamatan partisipan atau non-partisipan, dan dapat dilakukan dalam rentang waktu yang singkat maupun dalam waktu yang lebih lama. Apabila peneliti tidak melakukan observasi maka penelitian yang dilakukan belum tentu sesuai dengan lapangan namun apabila observasi dilakukan maka peneliti dapat melihat situasi dan kondisi tanpa menduga-duga. Dengan teknik observasi, peneliti dapat melihat secara langsung kondisi di PT Permata Maju Abadi.

## 2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode yang digunakan untuk pengumpulan data yang efektif dan efisien, di mana responden diberikan sejumlah pertanyaan tertulis dengan opsi jawaban yang telah disediakan (Sugiyono, 2018:219). Metode selanjutnya adalah menggunakan Kuesioner atau angket, metode tersebut digunakan untuk memperoleh data yang berasal dari seluruh karyawan yang berada di PT Permata Maju Abadi. Untuk kuesioner (angket) yaitu memanfaatkan google form dan untuk akses ke dalam google form tersebut yaitu dengan menggunakan barcode.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan data tertulis melalui dokumen perusahaan yang bisa dijadikan bukti lebih akurat dalam penelitian. Dokumentasi adalah rekaman kejadian masa lalu berupa tulisan, cara kerja, dan foto-foto yang digunakan dalam penelitian untuk melengkapi observasi dan wawancara (Sugiyono, 2018:240). Alat atau instrumen pengumpulan data dalam pengumpulan data penelitian kuantitatif asosiatif adalah untuk memperoleh data dalam penelitian ini melalui angket, lembar observasi, dan dokumentasi kegiatan.

Suatu alat ukur memperoleh data kuantitatif pada saat digunakan dalam suatu pengukuran, maka skala merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang suatu jangka pendek (Sugiyono, 2015:134). Dalam penelitian ini menggunakan *Skala Likert* sebagai pengukuran bobot pada setiap pertanyaannya yaitu dengan 5 skala, seperti STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, KS = Kurang Setuju, S = Setuju, dan SS = Sangat Setuju. Untuk penilaian pada setiap bobot diukur secara bertingkat seperti untuk pertanyaan positif diberi nilai 5,4,3,2,1 dan untuk pertanyaan yang bersifat negatif diberi nilai 1,2,3,4,5 (Sugiyono, 2015:134). Menurut Sugiyono (2019:146) berpendapat bahwa “*Skala Likert* adalah skala yang digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok tertentu terhadap fenomena sosial. Partisipan harus mendeskripsikan, mendukung pernyataan (positif), atau tidak mendukung pernyataan untuk setiap pilihan jawaban yang mendapat skor (negatif).” Dengan adanya skala likert, peneliti

dapat menghitung dan dapat melihat sejauh apa penilaian karyawan sesuai dengan kenyataan yang terjadi sebenarnya.

Berikut ini adalah *Skala likert* dalam penyusunan *kuesioner* sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Skala Likert**

NO	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019:146)

### 3.4. Operasional Variabel

Berdasarkan Sugiyono (2019:221) Unsur variabel yang memiliki banyak arti dikatakan memiliki definisi operasional, dan peneliti telah menemukan arti sebenarnya untuk memahami bagaimana hal itu dipahami selama proses pengumpulan data. Definisi operasional berikut mempertimbangkan variabel-variabel berikut:

#### 1. Variabel Independen

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya atau munculnya variabel terikat (Sugiyono, 2019:69). Variabel Independen atau bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompetensi SDM ( $X_1$ ), Strategi Pengembangan SDM ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).

#### 2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu variabel dependen penyebab atau faktor yang mempengaruhi (Sugiyono, 2019:69). Variabel dependen atau terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja Karyawan pada era disrupsi ( $Y$ ).

**Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel, Indikator Penelitian, dan Sub-Indikator**

Variabel	Indikator	Sub. Indikator	No. Item
<p>Kompetensi SDM (X<sub>1</sub>) Edison et al., (2016:143)</p>	Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> )	Bekerja sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki	1
		Pengetahuan yang dimiliki dapat membantu produktivitas kerja	2
		<i>Knowledge Management</i>	3
	Keterampilan ( <i>Skill</i> )	Mampu menciptakan inovasi	4
		Keterampilan karyawan ( <i>hard skill</i> )	5
		Keterampilan karyawan ( <i>soft skill</i> )	6
		Karyawan dapat berkolaborasi dengan semua pihak	7
	Sikap ( <i>Attitude</i> )	Penyelesaian tugas dengan baik	8
		Penyelesaian tugas dengan cepat dan cermat	9

Variabel	Indikator	Sub. Indikator	No. Item
		Pengambilan suatu tindakan untuk menyelesaikan keputusan	10
Strategi Pengembangan SDM (X <sub>2</sub> ) Mathis, R. L., & Jackson (2018:228-233)	Pelatihan	Kegiatan pelatihan tidak memberatkan pihak manapun	1
		Kegiatan pelatihan dilakukan kepada seluruh karyawan	2
		Pelatihan diberikan kepada sasaran yang tepat	3
		Strategi kegiatan pelatihan sudah tepat	4
		Kegiatan pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan	5
	Pendidikan	Karyawan yang menempuh pendidikan hingga perguruan tinggi	6
		Jurusan pendidikan yang ditempuh sesuai dengan pekerjaan saat ini	7
		Pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan	8

Variabel	Indikator	Sub. Indikator	No. Item
		dalam mengerjakan tugas pekerjaan	
		Pendidikan mempengaruhi jabatan dalam pekerjaan	9
		Pendidikan mempengaruhi pengembangan SDM	10
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) Sedarmayanti (2017:26)	Lingkungan Kerja Fisik	Pencahayaan di dalam ruang kerja cukup	1
		Suhu ruang kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan	2
		Tata letak ruangan mendukung di tempat kerja	3
		Dekorasi di tempat kerja	4
		Kebisingan di tempat kerja	5
		Fasilitas memadai di tempat kerja	6
	Lingkungan Kerja Non Fisik	Suasana kerja yang terjalin baik	7
		Hubungan yang baik antar sesama	8



Variabel	Indikator	Sub. Indikator	No. Item
		karyawan atau teman kerja	
		Hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan	9
		Kerjasama tim dengan baik untuk menyelesaikan tanggung jawab	10
Kepuasan Kerja (Y) (Priansa, 2016:292)	Gaji	Kesesuaian besarnya gaji yang diterima	1
		Pembayaran gaji tepat waktu	2
	Promosi	Penerapan kebijakan promosi terhadap karyawan yang berkinerja baik	3
	Supervisi	Atasan mampu mendengarkan masukan dari karyawan	4
	Tunjangan	Perusahaan memenuhi kebutuhan setiap karyawan secara adil	5

Variabel	Indikator	Sub. Indikator	No. Item
	Penghargaan	Penghargaan dan memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan yang baik	6
	Tata Tertib Kerja	Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan dan mematuhi aturan perusahaan	7
	Rekan Kerja	Hubungan yang baik dengan setiap individu di tempat kerja	8
	Pekerjaan	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	9
	Komunikasi	Komunikasi yang baik antar individu di tempat kerja	10

Sumber : Kompetensi SDM (Edison et al., 2016:143); Strategi Pengembangan SDM (Mathis, R. L., & Jackson, 2018:228-233); Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2017:26); Kepuasan Kerja (Priansa, 2016:292)

### 3.5. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:224) pendekatan khusus dapat digunakan untuk analisis data setelah semua informasi dari responden atau sumber lain dikumpulkan secara menyeluruh. Berdasarkan faktor dan kategori responden, analisis data statistik digunakan dalam penelitian ini untuk menilai informasi

numerik yang dikumpulkan, terutama dari jawaban kuesioner. Untuk melakukan ini, data untuk setiap variabel yang diteliti harus diatur, dan perhitungan harus dilakukan untuk memverifikasi hipotesis yang ditawarkan. Peneliti menggunakan analisis data statistik asosiatif, yang berusaha menjelaskan data, untuk mendapatkan pemahaman menyeluruh tentang data yang digunakan dalam penelitian. Metode analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji koefisien determinasi parsial, uji koefisien determinasi berganda, uji hipotesis parsial, dan uji hipotesis simultan untuk menganalisis data statistik.

### **3.5.1. Uji Kualitas Data**

Instrumen penelitian merupakan perangkat yang digunakan untuk memperoleh informasi atau mengukur indikator yang berkaitan dengan variabel penelitian. Instrumen yang digunakan harus valid, konsisten, dan akurat dalam menyajikan data hasil penelitian untuk memastikan pengumpulan data yang akurat dan menyimpulkan hasil penelitian yang sesuai dengan situasi yang sebenarnya (Sugiyono, 2019:102). Menurut Sugiyono (2014:133) pengukuran terhadap subjek yang diukur merupakan faktor yang mempengaruhi validitas dan reliabilitas suatu alat ukur (instrumen). Namun, masalah ini dapat diatasi dengan menggunakan alat pengujian dengan reliabilitas dan uji validitas yang memadai. pengujian dilakukan untuk menjaga validitas dan ketergantungan. Selain itu, pengguna harus meningkatkan kapasitas mereka untuk menggunakan alat ukur untuk menangkal pengaruh alat ukur pengguna. Faktor subjek yang diukur merupakan faktor lanjutan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap validitas dan reliabilitas instrumen.

#### **3.5.1.1. Uji Validitas Data**

Berdasarkan Sugiyono (2017:125), uji keabsahan data dilakukan dengan cara membandingkan data yang dilaporkan peneliti dengan data yang dikumpulkan langsung dari subjek penelitian. Uji validitas digunakan untuk memastikan akurasi dan reliabilitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Pernyataan dalam kuesioner dianggap valid jika mereka secara akurat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas setiap soal diuji

dan alat dinyatakan tidak valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ), dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ .

Untuk melakukan uji validitas ini digunakan rumus korelasi Pearson (*correlation product moment*). Menurut Sugiyono (2017:126), perhitungan Pearson Correlation (*correlation product moment*) digunakan untuk mengevaluasi efikasi teknik ini, rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

$n$  = Banyaknya sampel

$\sum XY$  = 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

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program Smart SPSS 26.0 *for windows* dengan kriteria berikut :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

### 3.5.1.2. Uji Reabilitas Data

Berdasarkan Sugiyono (2017:130) tingkat konsistensi dan kestabilan data atau temuan diukur dengan uji reliabilitas. Tidak mungkin memproses data yang tidak dapat diandalkan lebih lanjut karena hal itu akan menyebabkan hasil yang bias. Alat pengukur dianggap dapat diandalkan jika pengukuran kadang-kadang menghasilkan temuan yang konsisten. Setelah uji validitas dilakukan uji reliabilitas, dan uji tersebut berupa pernyataan atau pertanyaan yang valid. Cronbach's alpha yang besarnya antara 0,50- 0,60.

Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrument ini adalah Koefisien Alpha Cronbach, yang dirumuskan sebagai berikut :

$$\alpha_{it} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan :

k : Jumlah butir kuesioner

$\alpha_{it}$  : Koefisien keterandalan butir kuesioner

$\sum_i^2$  : Jumlah variansi skor butir yang valid

$\sum_t^2$  : Variansi total skor butir

Untuk mencari besarnya variansi kuesioner dan variansi total skor di gunakan rumus sebagai berikut :

$$s_i^2 = \frac{\sum X_i^2}{n} - \left( \frac{\sum X_i}{n} \right)^2$$

Keterangan :

$\sum X_i$  : Jumlah skor setiap butir

$\sum X_i^2$  : Jumlah kuadrat skor setiap butir

Dalam penelitian ini peneliti memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah :

- a. Jika nilai cronbach's alpha  $\alpha > 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
- b. Jika nilai cronbach's alpha  $< 0,60$  maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable

Penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian korelasional antara dua variabel atau lebih dan metodologi penelitian kuantitatif. Untuk memastikan ada tidaknya hubungan, seberapa dekat, dan signifikan atau tidaknya dilakukan studi korelasi. Dalam penelitian korelasi, yang melihat dua atau lebih variabel, derajat variasi dalam satu variabel yang berkorelasi dengan variasi yang lain menjadi fokus.

Sugiyono (2015:11) berpendapat bahwa “dengan mengklasifikasikan data, membaginya menjadi satuan-satuan, mensintesiskannya, menyusunnya menjadi pola-pola, memilih apa yang penting dan apa yang penting untuk dipelajari, dan memilih apa yang penting untuk dipelajari, analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis diperoleh dari kuesioner, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi.” Jika diartikan penggunaan

metode analisis asosiatif kuantitatif yaitu dengan memaparkan atau memfokuskan hasil data angka yang sudah diperoleh kemudian dikaitkan dengan masalah yang terjadi di perusahaan dan era saat ini. .

### **3.6. Analisis Data**

#### **3.6.1. Analisis Koefisien Determinasi**

Tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel terkait diukur oleh koefisien determinasi. Koefisien determinasi memiliki rentang nol hingga satu (1). Kapasitas model untuk menjelaskan variabel terkait sangat dibatasi jika koefisien determinasi mendekati nol (0). Sebaliknya, jika koefisien determinasi mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel terkait semakin besar (Ghozali, 2016:97). Untuk mengukur secara parsial atau simultan pengaruh variabel bebas (Independent) terhadap variabel terikat, digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

$r$  = Koefisien Korelasi

##### **3.6.1.1. Analisis Koefisien Determinasi Parsial**

a. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

$$R^2_1 = (r_{X_1 \cdot Y})^2 \cdot 100\%$$

b. Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

$$R^2_2 = (r_{X_2 \cdot Y})^2 \cdot 100\%$$

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

$$R^2_3 = (r_{X_3 \cdot Y})^2 \cdot 100\%$$

##### **3.6.1.2. Analisis Koefisien Determinasi Berganda**

Koefisiensi determinasi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara simultan.

### **3.7. Pengujian Hipotesis**

Mencari tahu apakah variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan yang bermakna adalah tujuan dari pengujian hipotesis.

Asumsi yang dikenal sebagai hipotesis nol ( $H_0$ ) menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang terlihat antara variabel independen dan dependen. Hipotesis alternatif ( $H$ ), di sisi lain, berkaitan dengan gagasan bahwa faktor independen dan variabel dependen memiliki dampak yang cukup besar satu sama lain Sugiyono (2018:223). Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ), fraksional (uji-t), dan simultan (uji-F).

### 3.7.1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji signifikansi individu adalah nama lain dari uji statistik t. Uji ini menunjukkan sejauh mana efek faktor independen terhadap variabel dependen bersifat parsial. Hipotesis yang dirumuskan pada akhirnya akan mengarah pada kesimpulan yang diterima atau ditolak. Pengujian signifikansi hipotesis ditentukan dengan uji t. Menurut Sugiyono (2018:223) rumus untuk menguji uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai Uji t

r = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

Uji t menggunakan beberapa dasar analisis untuk menentukan pengaruh dan hubungan variabel. Berikut dasar analisis yang digunakan pada uji t:

#### 1. Perbandingan $t_{hitung}$ dengan $t_{tabel}$

a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau jika  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_\alpha$  ditolak.

b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_\alpha$  diterima.

#### 2. Perbandingan nilai signifikansi dengan taraf nyata

a. Jika nilai signifikansi  $>$  taraf nyata (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_\alpha$  ditolak.

b. Jika nilai signifikansi  $<$  taraf nyata (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_\alpha$  diterima.

Adapun rancangan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

$H_{01}$  : ( $\beta_1=0$ ) Tidak terdapat pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

$H_{\alpha_1}$  : ( $\beta_1 \neq 0$ ) Terdapat pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

$H_{02}$  : ( $\beta_2=0$ ) Tidak terdapat pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

$H_{\alpha_2}$  : ( $\beta_2 \neq 0$ ) Terdapat pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .

$H_{03}$  : ( $\beta_3=0$ ) Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

$H_{\alpha_3}$  : ( $\beta_3 \neq 0$ ) Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

### 3.7.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Ketiga faktor independen dalam variabel tersebut akan diuji secara individual dan kombinasi untuk melihat bagaimana pengaruhnya terhadap variabel dependen. Uji F, sering dikenal sebagai Analisis Varians atau hanya Analisis Varians, adalah uji statistik yang digunakan dalam pengujian serentak (ANOVA). Pengujian Uji F menurut Sugiyono (2018:284) dapat menggunakan rumus signifikan korelasi ganda yaitu sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Uji F menggunakan beberapa dasar analisis untuk menentukan pengaruh serta hubungan variabel dalam penelitian. Berikut dasar analisis yang digunakan pada uji F:

1. Perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

a. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.



2. Perbandingan nilai signifikansi dengan taraf nyata

- a. Jika nilai signifikansi  $>$  taraf nyata (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Jika nilai signifikansi  $<$  taraf nyata (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Adapun rancangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_{04} : (\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0)$  Tidak terdapat pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .

$H_{04} : (\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0)$  Terdapat pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.