

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris dan fakta-fakta yang sah atau valid serta dapat dipercaya, mengenai ada tidaknya:

1. Pengaruh positif antara keterlibatan kerja dengan kinerja.
2. Pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja.
3. Pengaruh positif antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Asahimas Flat Glass Tbk yang beralamat di Jl. Ancol IX/5 Ancol Barat, Jakarta Utara. PT. Asahimas Flat Glass Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi kaca. Berdasarkan hasil observasi lapangan diketahui PT. Asahimas Flat Glass Tbk memiliki beberapa bentuk permasalahan yang berkenaan dengan karyawan, salah satunya mengenai keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan harus senantiasa memperhatikan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Inilah yang melatar belakangi peneliti mengadakan penelitian di PT. Asahimas Flat Glass Tbk.

Penelitian ini dilaksanakan selama empat bulan dari Oktober sampai dengan Januari 2012. Adapun alasan dilakukan penelitian pada waktu tersebut karena dianggap sebagai waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk kedua variabel, yaitu keterlibatan kerja dan kepuasan kerja dan data sekunder yaitu kinerja. Penggunaan metode tersebut dimaksudkan untuk mengukur derajat keeratan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan, dengan demikian dapat diketahui sebab akibat antara tiga variabel.

Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni ingin mengetahui pengaruh antara variabel bebas, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi dan diberi simbol X_1 dan X_2 , dengan variabel terikat yakni kinerja sebagai variabel yang dipengaruhi dan diberi simbol Y . Dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian, digunakan data primer (kuesioner) untuk data keterlibatan kerja dan kepuasan kerja serta mengambil data sekunder dari perusahaan berupa penilaian kinerja karyawan untuk data mengenai kinerja.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”⁶⁸. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asahimas Flat Glass Tbk, yang berjumlah 500 karyawan. Dengan populasi terjangkau sebesar 55 karyawan yaitu divisi Administrasi. Berdasarkan tabel *Isaac* dan *Michael* dengan menggunakan tingkat kesalahan 5% maka sampel yang digunakan berjumlah 48 responden. Sedangkan definisi sampel menurut Sugiyono, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”.⁶⁹

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak sederhana (*simple random sampling*) dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti tiga variabel, dengan variabel X_1 adalah keterlibatan kerja (*job involvement*), variabel X_2 adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan variabel Y adalah kinerja. Data yang digunakan untuk variabel X_1 dan X_2 adalah data primer, sedangkan untuk variabel Y adalah data sekunder.

⁶⁸ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Jakarta: CV Alfabeta, 2007). h. 61

⁶⁹ *Ibid.*, hal. 62

1. Kinerja (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode waktu tertentu yang meliputi kuantitas, kualitas, dan kemampuan.

b. Definisi Operasional

Kinerja diukur dengan menggunakan data sekunder yang diambil dari PT. Asahimas Flat Glass Tbk, berupa penilaian kinerja yang mencerminkan indikator hasil kerja secara kemampuan, kualitas, tanggung jawab, inisiatif, kepemimpinan, kerjasama, dan pengetahuan keterampilan.

2. Keterlibatan Kerja (Variabel X1)

a. Definisi Konseptual

Keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana karyawan berpartisipasi aktif terhadap pekerjaan, serta memihak pada jenis kerja yang dilakukan.

b. Definisi Operasional

Keterlibatan kerja diukur dengan menggunakan kuesioner yang mencerminkan indikator berpartisipasi aktif dengan sub indikator pengambilan keputusan, dalam melaksanakan pekerjaan, dan tanggung jawab terhadap pekerja. Indikator yang kedua adalah memihak pekerjaan dengan

sub indikator menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, mentaati peraturan-peraturan perusahaan, dan mendukung kebijakan perusahaan.

Keterlibatan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen berbentuk skala *Likert* sebanyak butir pertanyaan yang mencerminkan indikator-indikator keterlibatan kerja.

c. Kisi-Kisi Instrumen Keterlibatan Kerja

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur keterlibatan kerja dapat dilihat pada tabel III.2 di bawah ini:

Tabel III.2
Kisi-Kisi Instrumen Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Sesudah Uji Coba	
			+	-	+	-
Keterlibatan Kerja	Berpartisipasi Aktif	Pengambilan keputusan	1,15, 26	6,20*	1,13, 22	6
		Dalam melaksanakan pekerjaan	2,16, 21,27	9,13	2,14, 17,23	12,8
		Tanggung jawab terhadap pekerjaan	4,10, 22,28	17	4,9,1 8,24	15
	Memihak Pekerjaan	Menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan	5,11, 18,24	29	5,10, 16,20	25
		Mentaati peraturan perusahaan	7*,12	23,25	11	19,21
		Mendukung kebijakan perusahaan	8,14* ,19*	3	7	3

Keterangan: * (butir pernyataan yang drop)

Pengisian kuesioner menggunakan skala *Likert* dengan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan. Dari 5 alternatif jawaban tersebut mempunyai nilai 1 sampai dengan 5 dengan kriteria yang dapat dilihat pada tabel III.3.

Tabel III.3.
Skala Penilaian untuk Keterlibatan Kerja
(Variabel X1)

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	SS = Sangat Setuju	5	1
2	S = Setuju	4	2
3	RR = Ragu-Ragu	3	3
4	TS = Tidak Setuju	2	4
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validitas Instrumen Keterlibatan Kerja

Proses pengembangan instrumen keterlibatan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala *Likert* yang mengacu pada model indikator-indikator variabel keterlibatan kerja yang terlihat pada tabel III.2.

Tahap berikutnya konsep instrumen yang telah dibuat dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrument dapat mengukur indikator-indikator dari variabel keterlibatan kerja. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya instrumen di uji cobakan kepada 30 karyawan sebagai sampel uji coba.

Proses validasi instrumen dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrument. Rumus yang digunakan untuk uji validitas butir sebagai berikut⁷⁰:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x_i = deviasi skor dari X_i

x_t = deviasi skor X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{kriteria} = 0,361$ apabila $r_{butir} > r_{kriteria}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan jika $r_{butir} < r_{kriteria}$, maka butir pertanyaan tersebut dianggap tidak valid, yang kemudian pernyataan tersebut tidak digunakan atau drop.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 29 butir pertanyaan setelah dikalibrasi validitasnya, terdapat 4 butir pertanyaan yang drop, sehingga pertanyaan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 25 butir pertanyaan.

Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu⁷¹ :

⁷⁰Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 70.

⁷¹*Ibid.*, 109.

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir

$\sum S_i^2$ = jumlah varians butir

S_t^2 = jumlah varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r_{ii} sebesar 0,874 hal ini menunjukkan koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian instrumen yang berjumlah 25 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur keterlibatan kerja.

3. Kepuasan Kerja (Variabel X2)

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan, yang terdiri dari beberapa dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, rekan kerja, dan supervisi.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) diukur dengan menggunakan kuesioner yang mencerminkan aspek-aspek kepuasan kerja yang berasal dari lima

dimensi yakni pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk promosi, supervisi, dan rekan kerja.

c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) yang terdiri dari dua konsep instrumen, yaitu yang diujicobakan dari kisi-kisi instrumen final. Memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini memberikan informasi mengenai butir-butir yang *drop* setelah dilakukan uji validitas uji reabilitas dan analisis butir soal. Analisis butir pertanyaan untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen *final* dapat digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja yang disajikan dalam tabel III.4 di bawah ini:

Tabel III.4.
Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Variabel	Dimensi Kepuasan Kerja	Butir Uji Coba		Butir Setelah Uji Coba	
		+	-	+	-
Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)	Pekerjaan itu sendiri	2,6*,18	13,21,23	2,15	10,18,20
	Gaji	1,12,17	7	1,9,14	5
	Kesempatan Untuk Promosi	14,19	4,10	11,16	3,7
	Sepervisi	3*,9*,24	11,15,20	21	8,12,17
	Rekan Kerja	5,22	8,16	4,19	6,13

Keterangan: * (butir pernyataan yang drop)

Pengisian kuesioner menggunakan skala *Likert* dengan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan. Dari 5 alternatif jawaban tersebut mempunyai nilai 1 sampai dengan 5 dengan kriteria yang dapat dilihat pada tabel III.5.

Tabel III.5
Skala Penilaian untuk Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	SS = Sangat Setuju	5	1
2	S = Setuju	4	2
3	RR = Ragu-Ragu	3	3
4	TS = Tidak Setuju	2	4
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala *Likert* yang mengacu kepada lima dimensi kepuasan kerja seperti yang terlihat pada tabel III.4 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel kepuasan

kerja sebagaimana telah tercantum pada tabel III.4. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya instrumen di uji cobakan kepada 30 karyawan sebagai sampel uji coba.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r = 0,361$. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i \cdot X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \cdot X_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x_i = deviasi skor dari X_i

x_t = deviasi skor X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{kriteria} = 0,361$ apabila $r_{butir} > r_{kriteria}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan jika $r_{butir} < r_{kriteria}$, maka butir pertanyaan tersebut dianggap tidak valid, yang kemudian pernyataan tersebut tidak digunakan atau drop.

. Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 24 butir pertanyaan setelah dikalibrasi validitasnya, terdapat 3 butir pertanyaan yang drop, sehingga pertanyaan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 21 butir pertanyaan.

Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu⁷² :

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir

$\sum S_i^2$ = jumlah varians butir

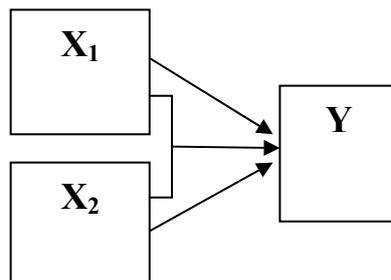
S_t^2 = jumlah varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r_{ii} sebesar 0,838 hal ini menunjukkan koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian instrumen yang berjumlah 21 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepuasan kerja.

⁷²*Ibid.*, 109.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian. Bentuk konstelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi korelasi, yaitu:



Keterangan:

X_1 = Variabel bebas (Keterlibatan Kerja/ *Job Involvement*)

X_2 = Variabel bebas (Kepuasan Kerja/ *Job Satisfaction*)

Y = Variabel Terikat (Kinerja)

—————> = Arah Hubungan

G. Teknik Analisa Data

Dengan menganalisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Dari persamaan regresi yang di dapat, dilakukan pengujian atas regresi tersebut, agar persamaan yang di dapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 17.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Menurut Duwi Priyatno, "Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*"⁷³.

Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1) H_0 : artinya data berdistribusi normal.
- 2) H_1 : artinya data tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Adapun menurut Duwi Priyatno, "Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan dengan *SPSS* menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi $0,05$ "⁷⁴.

Adapun variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari $0,05$.

Hipotesis penelitiannya adalah:

⁷³Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, (Yogyakarta : Media Kom, 2010), hal. 71

⁷⁴*Ibid*, hal. 73

1) H_0 : artinya data tidak linear.

2) H_1 : artinya data linear.

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data tidak linear.

2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Duwi Priyatno, “Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*”⁷⁵. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hipotesis penelitiannya adalah:

1) H_0 = tidak terjadi multikolinearitas.

2) H_1 = terjadi multikolinearitas.

Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF yaitu:

1) Jika $VIF > 10$, maka H_0 ditolak artinya terjadi multikolinearitas.

⁷⁵*Ibid*, hal. 81

2) Jika $VIF < 10$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Sedangkan, kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai *tolerance* yaitu:

1) Jika nilai *tolerance* $< 0,1$, maka H_0 ditolak artinya terjadi multikolinearitas.

2) Jika nilai *tolerance* $> 0,1$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duwi Priyatno, “Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas”⁷⁶.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Hipotesis penelitiannya adalah:

1) H_0 = varians residual konstan (homokedastisitas)

2) H_1 = varians residual tidak konstan (heteroskedastisitas)

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

⁷⁶*Ibid.*, hal. 83

2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel yang diteliti. Adapun persamaan regresi yang digunakan yaitu regresi ganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi ganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- \hat{Y} = variabel terikat (kinerja)
- X_1 = variabel bebas pertama (keterlibatan kerja)
- X_2 = variabel bebas kedua (kepuasan kerja)
- a = konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
- b_1 = koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (keterlibatan kerja)
- b_2 = koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (kepuasan kerja)⁷⁷.

Di mana koefisien a dan dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus :

$$b_1 = \frac{\sum X_2^2 \sum X_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus :

⁷⁷Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 94

$$b_2 = \frac{\sum X_1^2 \sum X_2 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Menurut Duwi Priyatno, “Uji F yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen”.⁷⁸

Hipotesis penelitiannya :

1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y .

2) $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y .

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

1) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima.

2) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak.

b. Uji t

Menurut Duwi Priyatno, “Uji t untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen”.⁷⁹

Hipotesis penelitiannya:

⁷⁸Duwi Priyatno, *op.cit.*, hal. 68

⁷⁹*Ibid.*, hal. 50

1) $H_0 : b_1 \leq 0$, artinya keterlibatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja

$H_1 : b_1 > 0$, artinya keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

2) $H_0 : b_2 \leq 0$, artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja

$H_1 : b_2 > 0$, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

1) $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, jadi H_0 diterima.

2) $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, jadi H_0 ditolak.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Duwi Priyatno, “Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen”⁸⁰.

⁸⁰*Ibid.*, hal. 66