

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Metode Penelitian

Penelitian adalah proses penyelidikan atau proses penemuan untuk mendapatkan kebenaran dan membuktikan suatu fenomena. Dalam proses penyelidikan tersebut terdapat kegiatan intelektual yang berusaha mengungkap pengetahuan baru, memperbaiki dan menghilangkan kesalahpahaman. Metode penelitian sebagai teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dan menganalisis data. Metode penelitian merupakan strategi untuk mengumpulkan data dan menemukan solusi masalah berdasarkan fakta.²⁵

Pendekatan kuantitatif lebih menekankan pada gejala-gejala tertentu dalam kehidupan manusia yang bersifat variabel.²⁶ Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode penelitian kuantitatif survei. Metode survei dalam penelitian kuantitatif adalah pendekatan pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan terstruktur kepada sampel dari suatu populasi. Metode ini menawarkan efisiensi dalam pengumpulan data dari populasi yang luas dengan

²⁵Marinu Waruwu, "Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 1 (2023): 2896–97.

²⁶I Made Laut Mertha Jaya, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2020): 6-7.

menggunakan berbagai instrumen, seperti kuesioner, wawancara, dan observasi. Kuesioner ini menggunakan skala likert yang mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan tertentu. Responden diminta untuk menunjukkan sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan tersebut.²⁷ Data yang dikumpulkan berupa angka dan analisis menggunakan statistik untuk menguji hipotesis dan menggambarkan karakteristik variabel. Penelitian survei memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang representatif dan valid dalam waktu yang relatif singkat.²⁸

Tipe pengumpulan data yang digunakan yaitu *Cross Sectional*. Metodologi penelitian *cross sectional* adalah suatu rancangan penelitian observasional yang dilakukan dengan cara mengukur variabel paparan dan variabel hasil secara bersamaan pada satu waktu yang tertentu pada populasi atau sampel yang diteliti.²⁹

²⁷Zainuddin Iba & Aditya Wardhana, *METODE PENELITIAN*, ed. Mahir Pradana (Jawa Tengah: Eureka Media Aksara, 2023): 246.

²⁸Emilia Kurniawati & Sulastrri Rini Rindrayani, "Pendekatan Kuantitatif Dengan Penelitian Survei : Studi Kasus Dan Implikasinya," *Jurnal Ilmiah Pendidikan IPS* 3, no. 1 (2025): 65.

²⁹Ade Devriany, dkk. *METODOLOGI PENELITIAN*, ed. La Ode Alifariki (Kota Kendari: Perkumpulan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kesehatan Progres Ilmiah Kesehatan, 2025): 81.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga penyusunan laporan penelitian. Penelitian ini berlangsung dari bulan Juni 2026 hingga bulan Juli 2026.

Tabel 3.1 (Waktu Penelitian)

No	Kegiatan	Bulan						
		Des	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Ju l
1.	Pengajuan judul							
2.	Pembuatan & bimbingan BAB 1-3							
3.	Seminar Proposal							
4.	Pengumpulan & pengolahan data							
5.	Sidang Skripsi							

2. Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis akan melakukan penelitian di Institut Agama Kristen Negeri Toraja. Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Toraja adalah sebuah perguruan tinggi negeri berbasis agama Kristen yang terletak di Kecamatan Mengkendek, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan, Indonesia. IAKN Toraja berada dibawah naungan Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen Kementerian

Agama Indonesia dan merupakan satu-satunya Sekolah Tinggi Agama Kristen Negeri di Sulawesi Selatan.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek atau individu sebagai acuan yang akan diteliti peneliti. Populasi mengacu pada semua orang, benda, peristiwa, atau segala hal lain yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti oleh peneliti. Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh pegawai Institut Agama Kristen Negeri Toraja, yang berjumlah 67 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian kecil dari populasi yang diambil untuk dijadikan wakil atau perwakilan dari populasi dalam penelitian. Sebab populasi itu biasanya jumlahnya sangat banyak dan tidak mungkin diteliti semua, maka peneliti biasanya mengambil sebagian untuk jadi sumber data yang diambil, itulah yang disebut sampel.³⁰ Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Nonprobability Sampling* yaitu dengan teknik Sampling Jenuh. *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi

³⁰Isra Dewi, dkk. "Teori Populasi Dan Pengambilan Sampel," *Jurnal Literasiologi* 14, no. 2 (n.d.): 3.

peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.³¹ Namun karena dalam penelitian ini penulis mengalami kendala yaitu dari responden yang berjumlah 67 orang, yang hanya mengisi kuesioner yang dibagikan secara manual yaitu 60 orang. Jadi, sampel dari penelitian ini berjumlah 60 orang.

D. Variabel Penelitian

1. Variabel bebas/*independen*

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik secara positif maupun negatif.³² Variabel *independen* (X) dalam penelitian ini adalah beban kerja karena merupakan variabel yang memengaruhi variabel *dependen*.

2. Variabel terikat/*dependen*

Menurut Sugiyono, variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya

³¹V. Wiratna Sujarweni, *METODOLOGI PENELITIAN* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2026).

³²Nurul Melani Haifa, dkk. "Identifikasi Variabel Penelitian, Jenis Sumber Data Dalam Penelitian Pendidikan," *Dinamika Pembelajaran: Jurnal Pendidikan Dan Bahasa* 2, no. 2 (2025): 262.

variabel bebas (independen).³³ Oleh karena itu, variabel *dependen* (Y) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

E. Definisi Operasional

1. Pengertian

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu kondisi dalam pekerjaan yang menuntut kemampuan mental maupun keterampilan untuk diselesaikan seorang pegawai sebagai bentuk tanggung jawab mereka, baik secara fisik maupun psikologis, dalam jangka waktu tertentu. Permasalahan akan timbul apabila beban kerja tersebut terlalu besar dan tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga dapat menimbulkan stres. Perlu dipahami bahwa setiap pekerjaan pasti mengandung tuntutan tertentu bagi individu yang menjalaninya, baik dari segi fisik maupun mental.

b. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional dan sikap individu terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari hasil penilaian antara harapan dengan kenyataan yang diterima. Hal ini menunjukkan

³³Sri Hayati & Lalu Andre Saputra, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Jaya Anugrah," *Business Management* 2, no. 1 (2023): 50.

tingkat kesenangan atau ketidakpuasan individu terhadap pekerjaannya, serta kemampuannya dalam menyesuaikan diri dengan berbagai aspek pekerjaan, seperti kompensasi, hubungan sosial, kondisi lingkungan kerja, serta aspek fisik dan psikologis.

2. Indikator

Tolak ukur yang digunakan untuk menilai kepuasan kerja adalah:

- 1) Gaji atau upah. Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja. Oleh karena itu, pemberian upah atau gaji perlu dilakukan dengan hati-hati dan detail.
- 2) Kelompok Kerja. Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.
- 3) Promosi. Kesempatan dipromosikan tampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.
- 4) Supervisi. Sikap pimpinan yang menghargai bawahan. Seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5) Pekerjaan itu sendiri, dalam hal ini dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab, atau membebaskan pegawai.

Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja, yaitu:

1) Waktu kerja, adalah bagaimana jumlah jam kerja pegawai. Setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Atas dasar ini seorang pegawai harus bekerja berkejaran dengan waktu. Tugas harus diselesaikan sebelum waktu akhir (deadline).

2) Keterampilan dan potensi diri tenaga kerja. Keterampilan bersifat praktis, keterampilan interpersonal dan intrapersonal, kreatif dan inovatif, berpikir kritis dan mampu memecahkan masalah, mempunyai kemampuan bekerja sama, dapat menyesuaikan diri, dan keterampilan berkomunikasi dengan baik.³⁴

3) Kondisi pekerjaan, seperti pengaruh dari suhu panas, derajat kelembapan, cahaya penerangan, tingkat kebisingan dan ruang kerja seorang tenaga kerja.

3. Cara Mengukur

³⁴Mohamad Muspawi & Ayu Lestari, "Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja," *Jurnal Literasiologi* 4, no. 1 (2020): 114.

Pada penelitian ini, pengukuran dilakukan melalui kuesioner yang memuat pernyataan-pernyataan yang mencerminkan kepuasan kerja. Kuesioner ini akan menggunakan skala likert untuk menilai tingkat persetujuan responden. Responden diminta untuk menilai setiap pernyataan menggunakan skala likert dengan skor 1 sampai 4.

4. Arah Skor

Beban kerja akan diukur menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert 4 poin, dimana untuk item favorabel memiliki poin 1 yang berarti “sangat tidak sesuai” dan 4 berarti “sangat sesuai”, sedangkan untuk item unfavorabel memiliki poin 1 yang berarti “sangat sesuai” dan poin 4 yang berarti “sangat tidak sesuai.

- a. Semakin tinggi skor menunjukkan persepsi beban kerja yang semakin berat atau tinggi yang dirasakan oleh pegawai, yang berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental.
- b. Semakin rendah skor menunjukkan persepsi beban kerja yang dirasakan lebih ringan atau masih dalam batas yang dapat ditoleransi oleh pegawai.

Kepuasan kerja akan diukur menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert 4 poin, dimana untuk item favorable memiliki poin 1 yang berarti “sangat tidak sesuai” dan 4 berarti “sangat

sesuai”, sedangkan untuk item unfavorable memiliki poin 1 yang berarti “sangat sesuai” dan poin 4 yang berarti “sangat tidak sesuai.”

a. Semakin tinggi skor menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan baik, dimana pegawai merasa dihargai, nyaman dengan lingkungan kerja, dan memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugas.

b. Semakin rendah skor menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah, yang mungkin disebabkan oleh faktor seperti, kompensasi yang tidak sesuai, lingkungan kerja yang kurang mendukung, atau kurangnya apresiasi terhadap kinerja pegawai.

F. Jenis Data

1. Data

Data merupakan keterangan atau informasi dalam bentuk angka maupun kategori yang berasal dari variabel yang diamati, dihitung dan diukur yang dapat menggambarkan masalah.³⁵ Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa kuesioner yang diisi oleh responden.

2. Sumber Data

a) Data Primer

³⁵Karimuddin Abdullah, dkk. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, ed. Nanda Saputra (Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022).

Data primer adalah sumber informasi utama yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Data ini diperoleh dari responden atau informan yang terkait dengan variabel penelitian. Data primer dapat berupa hasil observasi, wawancara, atau pengumpulan data melalui angket. Contoh pengumpulan data primer meliputi wawancara dengan subjek penelitian, observasi langsung di lapangan, dan penggunaan kuesioner yang disebarkan kepada responden.³⁶ Di dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai, untuk mengukur beban kerja dan kepuasan kerja pegawai. Kuesioner tersebut akan digunakan untuk mengumpulkan informasi mengenai kepuasan kerja berdasarkan indikator yang telah ditentukan, yang mencakup pertanyaan terkait beban kerja dan kepuasan kerja pada pegawai.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Artinya, data ini tidak dikumpulkan langsung oleh peneliti melainkan dari sumber yang telah ada sebelumnya, seperti dokumen, literatur,

³⁶Undari Sulung & Mohammad Muspawi, "Memahami Sumber Data Penelitian: Primer, Sekunder, Dan Tersier," *Jurnal Edu Research Indonesia Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)* 5, no. 3 (2024): 112–13.

atau data yang dikumpulkan oleh pihak lain.³⁷ Dengan memanfaatkan data sekunder, peneliti dapat memperkuat argumen dan temuan dalam penelitian yang sedang dilakukan.

G. Metode Pengumpulan Data

1. Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian juga diartikan sebagai alat pengumpulan data penelitian, sehingga harus dapat dipercaya, benar, dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Karena penelitian pada dasarnya bertujuan untuk mengukur sesuatu, maka instrumen penelitian berfungsi sebagai alat yang membantu peneliti dalam mengukur variabel yang diteliti.³⁸ Dari berbagai metode yang tersedia, seperti observasi dan wawancara, penelitian ini memilih kuesioner sebagai alat utama dalam pengumpulan data.

a. Skala Likert

Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai metode pengumpulan data untuk menilai sikap, opini, atau persepsi responden. Melalui pendekatan tersebut, responden diminta

³⁷Ibid.

³⁸Nurwahdini Hutasuhut & Meyniar Albina, "Instrumen Penelitian Pendidikan," *Jurnal Bahasa Dan Sastra Dalam Pendidikan Linguistik Dan Pengembangan* 3, no. 3 (2025): 179.

memberikan penilaian terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dengan rentang skor 1 sampai 4.

b. Kisi-kisi Instrumen

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Institut Agama Kristen Negeri Toraja, dapat diukur dengan item-item sebagai berikut.

Tabel 3.2 (Blue Print Beban Kerja)

Variabel	Indikator	Pernyataan		Jumlah Item
		Favorable	Unfavorable	
Beban Kerja	Waktu kerja	4	4	8
	Keterampilan dan potensi diri tenaga kerja	4	4	8
	Kondisi pekerjaan	4	4	8
Total		12	12	24

Tabel 3.3 (Penyebaran Pernyataan Skala Beban Kerja)

Variabel	Indikator	Sebaran Item		Jumlah Item
		Favorable	Unfavorable	
Beban Kerja	Waktu kerja	1,7,16,22	4,10,13,19	8
	Keterampilan dan potensi diri tenaga kerja	3,12,15,18	6,9,21,24	8
	Kondisi pekerjaan	5,8,11,20	2,14,17,23	8
Total		12	12	24

Tabel 3.4 (Blue Print Kepuasan Kerja)

Variabel	Indikator	Pernyataan		Jumlah Item
		Favorable	Unfavorable	
Kepuasan Kerja	Gaji atau upah	2	2	4
	Kelompok kerja	2	2	4
	Promosi	2	2	4
	Supervisi	2	2	4
	Pekerjaan itu sendiri	2	2	4
Total		10	10	20

Tabel 3.5 (Penyebaran Pernyataan Kepuasan Kerja)

Variabel	Indikator	Sebaran Item		Jumlah Item
		Favorable	Unfavorable	
Kepuasan Kerja	Gaji atau upah	1,8	13,19	4
	Kelompok kerja	2,10	15,20	4
	Promosi	4,11	14,18	4
	Supervisi	5,9	12,17	4
	Pekerjaan itu sendiri	3,6	7,16	4
Total		10	10	20

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

1) Validitas isi

Uji Validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur penelitian (instrumen) valid atau tidak valid. Dalam hal ini, dapat ini diartikan bahwa validitas sebagai kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang diukur atau mengetahui ketetapan alat ukur. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti.³⁹ Dalam penelitian ini, uji validitas isi dilakukan oleh 7 orang ahli yang memahami bidang psikologi serta ahli dalam konstruk dan alat pengukuran.

³⁹Nur Azizah & Chalimatusadiah, "Uji Validitasn Dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Pemahaman Konsep Dasar Aljabar," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 9, no. 1 (2025): 6638–39.

Adapun perhitungan yang digunakan untuk menyatakan bahwa aitem relevan dan dinyatakan valid adalah sebagai berikut:

$$v = \frac{\sum S}{n(c - lo)}$$

Keterangan :

lo: rating terendah

c: rating tertinggi

r: rating yang diberikan oleh seorang penilai

s: $r - lo$ (rating yang diberikan ahli dikurangi rating rendah)

n: jumlah rater yang yang memberi nilai pada setiap aitem

Dimana aitem dinyatakan memenuhi validitas isi jika nilai

$V\text{-hitung} \geq \text{nilai } V\text{-tabel}$ dengan taraf kesalahan 5%.

2) Validitas Konstruk

Uji validitas konstruk merupakan uji validitas yang berkaitan dengan tingkatan dimana skala mencerminkan dan berperan sebagai konsep yang sedang diukur.⁴⁰ Konstruk (*construct*) adalah konsepsi yang diberikan oleh peneliti kepada variabel yang diteliti. Konstruk tercermin pada definisi operasional yang diberikan peneliti kepada variabel yang diteliti. *Construct*

⁴⁰Sri Yani Kusumastuti, dkk. *Metode Penelitian Kuantitatif (Panduan Lengkap Penulisan Untuk Karya Ilmiah Terbaik)*, ed. Seprianto & Efitra (Kota Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023): 80.

validity (validitas konstruk) adalah keandalan instrumen pengukuran dalam mengukur variabel sesuai konsep (konstruk) yang seharusnya diukur. Dengan kata lain sejauh mana *item-item* instrumen pengukuran mempresentasikan konsep atau konstruk dari variabel yang hendak diukur sehingga data yang diperoleh mencerminkan variabel sesuai konstruk atau konsep dari variabel tersebut.

Untuk menguji validitas konstruk sebuah instrumen pengukuran dalam penelitian ini, dilakukan melalui teknik *Expert Validation*. Teknik *expert validation* atau sering disebut *expert judgement* merupakan teknik yang paling sederhana untuk menguji validitas konstruk. Pengujian ini hanya dilakukan cara meminta ahli yang relevan untuk memberikan pendapatnya atau memvalidasi apakah *item-item* yang digunakan dalam instrumen benar-benar mempresentasikan konsep atau konstruk dari variabel yang hendak diteliti.⁴¹

Kriteria pengujian validitas dengan taraf signifikan 0,5 adalah:

⁴¹Bambang Sugeng, *Fundamental Metodologi Penelitian Kuantitatif (Eksplanatif)* (Yogyakarta: Deepublish, 2020): 247-248.

1) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor toral (dinyatakan valid).

2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Correlations				
Item		r hitung	r table	keterangan
P1	Pearson Correlation	.533**	0,254	Valid
P2		.648**	0,254	Valid
P3		.352**	0,254	Valid
P4		.684**	0,254	Valid
P5		.410**	0,254	Valid
P6		.680**	0,254	Valid
P7		.497**	0,254	Valid
P8		.441**	0,254	Valid
P9		.642**	0,254	Valid
P10		.400**	0,254	Valid
P11		.395**	0,254	Valid
P12		.611**	0,254	Valid
P13		.654**	0,254	Valid
P14		.391**	0,254	Valid
P15		.591**	0,254	Valid
P16		.532**	0,254	Valid
P17		.470**	0,254	Valid
P18		.371**	0,254	Valid
P19		.409**	0,254	Valid
P20		.409**	0,254	Valid
P21		.563**	0,254	Valid
P22		.528**	0,254	Valid
P23		.609**	0,254	Valid

P24		.616**	0,254	Valid
-----	--	--------	-------	-------

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kepyasan Kerja

Correlations				
Item		r hitung	r table	keterangan
P1	Pearson Correlation	.142	0,254	Tidak Valid
P2		.294*	0,254	Tidak Valid
P3		.476**	0,254	Valid
P4		.465**	0,254	Valid
P5		.694**	0,254	Valid
P6		.516**	0,254	Valid
P7		.609**	0,254	Valid
P8		.514**	0,254	Valid
P9		.626**	0,254	Valid
P10		.649**	0,254	Valid
P11		.545**	0,254	Valid
P12		.809**	0,254	Valid
P13		.689**	0,254	Valid
P14		.540**	0,254	Valid
P15		.517**	0,254	Valid
P16		.547**	0,254	Valid
P17		.686**	0,254	Valid
P18		.519**	0,254	Valid
P19		.733**	0,254	Valid
P20		.719**	0,254	Valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan dalam menghitung konsistensi suatu alat pengukur seperti kuesioner yang di dalamnya terdiri dari indikator-indikator berdasarkan variabel atau konstruk tertentu. Tujuan uji reliabilitas adalah untuk

memastikan bahwa alat pengukur tersebut dapat memberikan hasil yang sama secara konsisten (berkesinambungan) pada percobaan atau pengukuran yang berulang. Dalam konteks uji reliabilitas, suatu instrumen pengukuran dianggap memiliki reliabilitas apabila memberikan hasil yang konsisten saat diukur berulang kali. Dengan kata lain, alat pengukur dapat diandalkan untuk memberikan hasil yang serupa dalam situasi pengukuran yang berbeda-beda. Dalam hal kuesioner, reliabilitas mengindikasikan sejauh mana jawaban seseorang terhadap *statement* (pernyataan) dalam tes tersebut konsisten. Apabila jawabannya relatif sama atau konsisten dalam pengukuran yang berulang, maka kuesioner dianggap reliabel dan dapat dipercaya.⁴²

Teknik yang digunakan dalam uji reliabilitas yaitu menggunakan *Koefisien Cronbach Alpha*. Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel.⁴³ Menurut Umar yang dikutip oleh Agung Aws Waspodo & Nurul Chotimah Handayani, uji reabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan

⁴²Muhammad Isa Anshari, dkk. "Analisis Validitas Dan Reliabilitas Butir Soal Sumatif Akhir Semester Ganjil Mata Pelajaran PAI," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 6, no. 1 (2024): 970–71.

⁴³Idauli Simbolon, dkk. *BIOSTATISTIK*, ed. Komarudin (Green Publisher, 2023): 97.

dibandingkan dengan nilai koefisien reabilitas minimal yang dapat diterima. Reabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan lebih dari 0.8 adalah baik. Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
- 2) Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3. Uji *Try Out* Terpakai (Uji Coba Terpakai)

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *try out* terpakai. *Try out* terpakai adalah metode pengumpulan data di mana responden yang sama digunakan untuk uji instrumen validitas dan reliabilitas sekaligus sebagai subjek penelitian utama. Data dari item yang valid langsung dipakai untuk uji hipotesis. Alasan peneliti menggunakan *try out* terpakai dikarenakan keterbatasan waktu dan keterbatasannya subjek penelitian dalam pengambilan data. Menggunakan *try out* terpakai artinya peneliti hanya menyebar skala sebanyak satu kali.

H. Metode Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif berusaha untuk menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel. Statistik deskriptif seperti mean, median, modus, presentil, desil, quartile, dalam bentuk analisis angka maupun gambar/diagram. Dalam analisis deskriptif diolah pervariabel.⁴⁴

b. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal ataukah terdapat di dalam distribusi normal. Distribusi normal merupakan distribusi simetris yang mean dan mediannya berada di tengah-tengah.⁴⁵ Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) melalui bantuan software SPSS dan dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. *Kolmogorov-Smirnov* lebih tepat untuk sampel besar atau lebih dari 40. Sedangkan uji *Shapiro-Wilk* lebih akurat jika digunakan untuk sampel kecil.⁴⁶ Data terdistribusi

⁴⁴Sujarweni, *METODOLOGI PENELITIAN*: 46.

⁴⁵Abdul Nasar, dkk. "UJI PRASYARAT ANALISIS," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 2, no. 4 (2024): 793.

⁴⁶Neni Nur Laili Ersela Zain Giatma Dwijuna Ahadi, "The Simulation Study of Normality Test Using Kolmogorov-Smirnov, Anderson-Darling, and Shapiro-Wilk," *Eigen Mathematics Journal* 6, no. 1 (2023): 12.

normal dapat dilihat dari nilai signifikansi $> 0,05$ data dikatakan normal pada *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan bantuan SPSS.⁴⁷

c. Uji Linearitas

Menurut Priyotno yang dikutip oleh Agung AWS Wapodo & Nurul Chotimah Handayani, uji linear bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan yang linear dengan nilai $\text{sig} > \alpha$ tabel Anova untuk *Deviation from Linearity* pada *software* SPSS. Kriterianya jika koefisien signifikansi lebih besar dari harga *alpha* yang ditentukan, yaitu 5% atau 0.05, maka dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linear.⁴⁸ Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05.

d. Uji Variabel

⁴⁷Jusmawati, dkk. "Pengaruh Pembelajaran Berbasis Daring Terhadap Minat Belajar Mahasiswa PGSD UNIMERZ Pada Mata Kuliah Pendidikan Matematika," *Jurnal Kajian Pendidikan Dasar* 5, no. 2 (2020): 108.

⁴⁸Alif Ryan Zulfikar & Mikhriani, "Pengaruh Sosial Media Marketing Terhadap Brand Trust Pada Followers Instagram Dompot Dhuafa Cabang Yogyakarta," *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Islam* 1, no. 2 (2017): 288.

Dalam penelitian ini untuk pengujian hipotesis menggunakan Uji t. Uji t adalah uji parsial yang digunakan untuk menguji keterkaitan antara variabel bebas secara individual dengan variabel terikat.⁴⁹

1. Uji Parsial (t)

Menurut Priyatno dalam Andini yang dikutip oleh Alvin Mariansyah dan Amirudin Syarif, mengemukakan bahwa uji t adalah uji koefisien regresi secara parsial yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independent berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Signifikansi yang digunakan dalam uji t ini sebesar 0,05.⁵⁰ Uji t diselesaikan dengan rumus, sebagai berikut:

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi parsial

n = Jumlah responden

k = banyaknya variabel

Hipotesis pada uji ini adalah sebagai berikut:

H₀ : tidak terdapat hubungan yang signifikan

⁴⁹Titin Eka Ardiana, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun," *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* 17, no. 2 (2017): 19.

⁵⁰Alvin Mariansyah & Amirudin Syarif, "Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Cafe Kabatu," *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen* 3, no. 2 (2020): 139.

H_1 : terdapat hubungan yang signifikan

$t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima sehingga tidak terdapat hubungan yang signifikan.

$t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak sehingga terdapat hubungan yang signifikan.⁵¹

⁵¹Ade Marlen Telussa, dkk. "Penerapan Analisis Korelasi Parsial Untuk Menentukan Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepegawaian Dengan Efektivitas Kerja Pegawai," *Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan* 7, no. 1 (2013): 17.