

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Metode Penelitian Yang Digunakan**

#### **3.1.1. Pendekatan penelitian**

Pendekatan penelitian yang penulis gunakan pada penelitian yang dilakukan ini ialah pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk data yang digunakannya sendiri ialah data primer. Adapun data primer ini diperoleh dari hasil pembagian angket (kuisisioner) kepada responden yang ada di lokasi.

#### **3.1.2. Jenis penelitian**

Jenis penelitian ini termasuk penelitian Kausal Komparatif dan Eksperimental. Menurut Sukardi (2019), ia menjelaskan bahwa pada penelitian ini diawali oleh adanya permasalahan penelitian lalu dilanjutkan dengan menetapkan tujuan dan manfaat penelitiannya, setelah itu memilah kajian pustaka, mengidentifikasi variabel, dan yang terakhir yaitu memilih pengujian statistik. Pada penelitian ini, akan melibatkan kegiatan-kegiatan peneliti yang mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh antara variabel satu dengan yang lainnya terlebih dahulu, kemudian peneliti mengupayakan untuk mencari penyebabnya.

Kemudian, Sukardi (2019) menambahkan antara penelitian korelasi dan penelitian *causal comparative* keduanya memiliki beberapa kesamaan, yakni :

- Keduanya tidak memanipulasi variabel, karena variabel sudah ditetapkan.
- Keduanya tidak melakukan kontrol.
- Jika peneliti menggunakan paket program statistik pada perangkat komputer, penelitian regresi otomatis akan menganalisis hasil korelasinya.

Walaupun begitu, di antara penelitian korelasi dan *causal comparative* sendiri memiliki beberapa perbedaan.

- Pada penelitian korelasi, peneliti tidak akan melakukan identifikasi atau membedakan setiap variabel.
- Pada penelitian *causal comparative*, peneliti akan melakukan identifikasi terhadap hubungan sebab-akibat setiap variabelnya secara kompleks.

### 3.2. Definisi Variabel Dan Operational Variabel

#### 3.2.1. Definisi variabel penelitian

##### a. Subyek penelitian

Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampelnya ialah teknik *Non Probability Sampling* (Teknik jenuh). Teknik ini ialah akan mengikutsertakan keseluruhan populasi yang ada. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasinya yang sedikit (Sugiyono : 2017). Sehingga subyek pada penelitian ini sendiri ialah 72 karyawan Dago Suites Apartment.

##### b. Objek penelitian

Obyek Penelitian atau variabel yang akan diteliti penulis pada penelitian ini ialah terdiri dari dua variabel bebas yakni *Knowledge Sharing* dan *HardSkill* dan juga satu variabel terikat, yakni Kinerja Karyawan.

#### 3.2.2. Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 3.1**

**Oprasional variabel**

Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Knowledge Sharing (X1)</i>				

<p><i>Knowledge Sharing</i></p> <p>Menurut Chao-Sen dalam Okky Orlando (2018:3) mendefinisikan bahwa proses <i>Knowledge Sharing</i> digambarkan sebagai proses bertukar pikiran, belajar, dan memberikan pengetahuan demi menambah keunggulan individu.</p>	<i>Knowledge Collecting</i>	Berbagi Informasi	Karyawan dapat membagikan informasi dengan baik ketika karyawan lain meminta informasi tersebut	Ordinal
		Berbagi Keterampilan	Karyawan dapat membagikan keterampilan yang ia miliki Ketika karyawan lain meminta hal tersebut	Ordinal
		Menerima Pengetahuan	Rekan kerja membagi pengetahuan yang mereka miliki Ketika saya meminta	Ordinal
		Menerima Keahlian	Rekan kerja membagikan keahlian yang mereka miliki Ketika saya meminta	Ordinal
	<i>Knowledge Donating</i>	Berbagi Pengetahuan	Karyawan memberikan ilmu pengetahuan baru kepada rekan kerjanya tanpa perlu diminta.	Ordinal
		Menerima Pengetahuan	Rekan kerja lain memberikan karyawan ilmu pengetahuan baru tanpa diminta	Ordinal
		Berbagi Informasi	Karyawan membagikan informasi terbaru tanpa diminta terlebih dahulu	Ordinal
		Menerima Informasi	Rekan kerja memberikan informasi terbaru tanpa di minta terlebih dahulu	Ordinal
Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<b><i>HardSkill (X2)</i></b>				

<p><i>HardSkill</i></p> <p>Menurut Sirnawati dalam iffah budiningsih ,dkk (2020;32) sebagaimana bahwa <i>HardSkill</i> merupakan penguasaan dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis lain yang berhubungan dengan bidang pekerjaan tertentu yang dibutuhkan untuk profesi tertentu.</p>	Kecerdasan Angka	Kemampuan Melakukan Aritmatika dengan cepat dan akurat	Karyawan dapat melakukan perhitungan aritmatika dengan cepat dan tepat	Ordinal
	Pemahaman Verbal	Memahami apa yang dibaca atau di dengar	Karyawan dapat memahami atas tulisan dan pembicaraan dari rekan kerja maupun atasan	Ordinal
	Kecepatan Persepsi	Kemampuan Mengidentifikasi Kemiripan	Kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi sesuatu yang di anggap sama	Ordinal
		Kemampuan mengetahui perbedaan visual secara cepat dan akurat	Karyawan dapat mengetahui perbedaan dari hal visual dengan cepat	Ordinal
	Penalaran Induktif	Kemampuan mengidentifikasi masalah secara logis	Karyawan dapat memecahkan masalah secara logis	Ordinal
	Penalaran deduktif	Kemampuan menggunakan logika	Karyawan dapat memecahkan masalah sesuai dengan logikanya sendiri	Ordinal
		Menilai implikasi dari sebuah argument	Karyawan dapat menarik sebuah kesimpulan dan cara pemecahannya dari sebuah argument yang terjadi.	Ordinal
Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>				

<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya</p> <p>Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67)</p>	Kualitas Kerja	Keterampilan	Tingkat kerapihan mengerjakan tugas	Ordinal
		Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Kesesuaian	Tingkat kesesuaian dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	Kuantitas Kerja	Kecepatan	Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Kemampuan	Tingkat Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	Tanggung Jawab	Hasil Kerja	Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja	Ordinal
		Mengambil Keputusan	Tingkat rasa tanggung jawab dalam pengambilan keputusan	Ordinal
	Kerjasama	Jalinan Kerjasama	Tingkat Menjalin Kerjasama yang baik dengan unit kerja lainnya	Ordinal
		Kekompakan	Tingkat kekompakan dalam bekerjasama dengan unit lain	Ordinal
	Inisiatif	Mewujudkan Kreativitas	Tingkat kreativitas karyawan	Ordinal
Berfikir Positif		Tingkat keoptimalan karyawan dalam bekerja	Ordinal	

Sumber : Data di olah 2021

### 3.2.2.1. Knowledge Sharing (X1)

Triana, dkk (2017) mengemukakan bahwa *Knowledge Sharing* ialah proses yang sistematis dalam penyampaian pesan antar anggota organisasi melalui media yang bermacam-macam. Tentunya, berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) memiliki banyak sekali manfaat yang dirasakan para individu, hal ini dikarenakan dapat mengurangi risiko terjadinya kesalahan

yang akan ditimbulkan di kemudian hari. Hal ini tidaklah mudah dilakukan, mengingat beberapa karyawan ada yang berpikir untuk menyimpan pengetahuannya hanya untuk dirinya sendiri. Mereka akan merasa terancam apabila orang lain mengetahui lebih banyak dari pada yang ia ketahui. Oleh karena itu, ada beberapa pendekatan yang dapat dilakukan untuk memotivasi setiap anggotanya untuk berbagi pengetahuan:

- 1) *Supervisory Control*, yakni organisasi membuat aturan yang formal untuk setiap anggotanya dalam melakukan kegiatan berbagi pengetahuan.
- 2) *Social Exchange*, yakni setiap anggota organisasi memahami proses timbal balik. Setiap anggota harus meyakini apabila berbagi pengetahuan kepada orang lain, maka di kemudian hari mereka pun akan berkontribusi bagi dirinya sendiri.
- 3) *Perceived organization support*, yakni Organisasi memberikan dorongan kepada setiap anggotanya dengan berupa insentif atau *reward* bagi siapapun orangnya yang berbagi pengetahuan agar mereka lebih berkomitmen.

Lalu, Triana menambahkan yang dikutip dari Matzler bahwa terdapat 5 indikator yang dapat digunakan dalam melakukan pengukuran *Knowledge Sharing*, yakni :

- 1) *Embrained knowledge*, yaitu pengetahuan yang berhubungan dengan keterampilan konseptual serta kemampuan kognitif yang didapat dari studi formal.
- 2) *Embodied knowledge*, yaitu pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman yang pernah dialami sebelumnya, sehingga tubuh dapat menyesuaikan sendiri..
- 3) *Encultured knowledge*, yakni pengetahuan yang diperoleh melalui asumsi dan mempercayai orang lain. Pada indikator ini, struktur afektif dan kognitif yang digunakan oleh anggota organisasi untuk mempersepsikan, menjelaskan, mengevaluasi dan mengkonstruksi realitas.
- 4) *Embedded knowledge*, yakni pengetahuan yang diperoleh dari kebiasaan, budaya, dan

rutinitas organisasi.

- 5) *Encoded knowledge* Pengetahuan yang telah dikodifikasi dan berbentuk eksplisit.

#### **3.2.2.2. *HardSkill*(X2)**

Menurut Borrego yang dikutip dari Masduki (2020) menyatakan bahwa *HardSkill* ialah salah satu jenis pengetahuan yang mudah untuk dijadikan dokumentasi serta dapat dibentuk, sangat mudah untuk diartikulasikan, dan biasanya merupakan pengetahuan yang melekat pada studi formal seseorang. Selain itu, *HardSkill* juga dapat dibuat, ditulis, serta dapat ditransferkan di antara kegiatan sekolah. Proses transfer ini akan lebih mudah apabila didorong oleh aturan sekolah yang lebih kondusif.

Kemudian, dikutip dari FL Hardi (2019) Robbins memaparkan terdapat beberapa indikator yang dapat kita ketahui dari *HardSkill* ini, antara lain :

- 1) Kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat.
- 2) Kemampuan memahami dengan apa yang dibaca atau didengar.
- 3) Kemampuan mengidentifikasi kemiripan.
- 4) Perbedaan visual secara cepat dan akurat.
- 5) Penalaran induktif Indikatornya adalah kemampuan mengidentifikasi masalah secara logis.
- 6) Kemampuan menggunakan logika.
- 7) Menilai implikasi dari sebuah argument

#### **3.2.2.3. Kinerja Karyawan (Y)**

Output yang dihasilkan perusahaan tentunya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, karena hal tersebut diukur dalam produktivitas organisasi dan harus dievaluasi dalam hal pekerjaan karyawannya.

Menurut Mangkunegara yang dikutip dari Erwina (2019), menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan merupakan suatu prestasi kerja atau output yang dihasilkan dari pekerjaan baik berupa kuantitas ataupun kualitas yang dicapai para anggota perusahaan pada suatu periode dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai yang diberikan kepadanya. Kemudian, Mangkunegara menambahkan pada Erwina (2019) bahwa terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yakni :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (Ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitas (knowledge + Skill). Artinya, karyawan yang mempunyai IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan latar pendidikan yang memadai dalam menduduki jabatannya juga adanya keterampilan untuk mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan di tempat kerja yang relevan dengan pengalaman mereka (*right man on the right place, right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Ketika karyawan berhadapan dengan pekerjaan terbentuklah faktor ini. Dimana Motivasi adalah suatu kondisi yang mampu mendorong diri karyawannya agar terarah untuk mencapai tujuan kerja pada perusahaan. berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang berpengaruh kepada efisiensi dari masing-masing karyawan atau dari eksternal. Sehingga kebijakan organisasi harus menyesuaikan dengan faktor tersebut. Kemudian, Ia menambahkan sedangkan untuk indikator penilainnya sendiri terdiri dari 5 indikator, yakni:

1) Kuantitas kerja



Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

Indikator dari kuantitas kerja antara lain: Kecepatan dan Target kerja.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain: Kerapihan, ketelitian, dan kesesuaian.

3) Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Apabila kerjasama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari kerjasama antara lain: Jalinan kerjasama dan kekompakan.

4) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikator dari tanggung jawab kerja antara lain: Hasil kerja dan pengambilan keputusan.

5) Inisiatif

Kemampuan karyawan untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan. Indikator dari inisiatif adalah: Kemauan dan kemandirian.

### **3.3. Populasi Dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Sugiyono menyatakan pada Metode penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D (2019) bahwasannya populasi merupakan subyek ataupun obyek yang berada pada suatu wilayah yang general serta memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dikaji lalu kemudian diambil simpulan. Berdasarkan pemaparan pemahaman mengenai populasi diatas, maka populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di Dago Suites Bandung yang berjumlah 72 orang karyawan.

### **3.3.2. Sampel**

Karena populasinya yang sedikit, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *Non Probability Sampling* (Teknik jenuh). Teknik ini ialah akan mengikutsertakan keseluruhan populasi yang ada. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasinya yang sedikit (Sugiyono : 2017). Sehingga subyek pada penelitian ini sendiri ialah 72 karyawan Dago Suites Apartment.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

#### **1) Kuisisioner**

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwasannya kuisisioner atau angket adalah salah satu cara dalam proses pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan tertulis yang telah disediakan untuk kemudian responden ditanggapi. Pada kuisisioner ini, teknik pengolahan data yang digunakannya adalah skala likert dimana alternatif jawaban nilai positifnya dimulai dari lima sampai dengan satu. Penilaian skornya sendiri dilakukan dari hasil jawaban para responden dengan memakai skala likert, seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 3. 1**  
**Skoring Pernyataan Positif dan Negatif**

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Sugiyono (2019)*

2) Studi Kepustakaan

Suatu cara dalam mengumpulkan data-data yang dilakukan dengan mengkaji berbagai sumber bacaan, jurnal, serta data dari sumber lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

3) Wawancara

Wawancara ialah aktivitas dalam mengumpulkan data serta fakta dengan melalui percakapan dua arah mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung. Teknik ini bertujuan untuk mendapatkan data-data dasar yang diperlukan misalnya sejarah perusahaan, jumlah karyawan perusahaan, dan struktur organisasi Dago Suites Apatment.

### **3.5. Metode Analisis Dan Uji Hipotesis**

#### **3.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Umi Nariwati yang dikutip dari Novian Setyaji (2018) menyatakan bahwa analisis linier berganda ialah suatu analisis asosisai yang dipergunakan secara bersama-sama untuk meneliti pengaruh dua ataupun lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala intervalnya.

Adapun rumus yang digunakannya adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$\beta_0$  = Intercept atau konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = *Knowledge Sharing*

$X_2$  = *HardSkill*

$e$  = *Disturbance error* ( Kesalahan Residual ).

### 3.5.2. Uji Hipotesis

Untuk melakukan pengujian pengaruh *Knowledge Sharing* dan juga *HardSkill* terhadap Kinerja Karyawannya, hal ini dapat dibuktikan secara statistik dengan cara melakukan uji t, uji F, dan nilai koefisien determinasinya.

#### a. Uji Parsial (t Test)

Pada uji t, tingkat signifikansi alpha nya sendiri menggunakan 5% (0,05). Menurut Ghozali dalam Arina Idzna (2017) menegaskan bahwa Uji statistik t digunakan pada saat melakukan pengujian perihal seberapa jauhnya pengaruh variabel bebas secara satuan dalam menjelaskan varian variabel terikatnya. Adapun untuk dasar untuk pengujian hipotesisnya sendiri ialah seperti berikut :

a.  $H_0 : \beta_1 = 0$  artinya variabel independennya (*Knowledge Sharing* dan *HardSkill*) tidak memiliki pengaruh yang positif yang signifikan pada variabel dependennya (yaitu kinerja karyawan)

b.  $H_1 < \beta_1 = 0$  artinya variabel independennya (*Knowledge Sharing* dan *HardSkill*) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependennya (yaitu kinerja karyawan).

Untuk pedoman pengambilan keputusannya sendiri seperti berikut :

Jika membandingkan t hitung dengan t tabel

- 1) Apabila t hitungnya  $<$  t tabel, maka  $H_0$ -nya diterima, yang berarti tidak adanya pengaruh yang positif serta signifikan antara variabel independen dengan variabel dependennya.
- 2) Apabila t hitungnya  $>$  t tabel, maka  $H_0$ -nya ditolak, yang berarti adanya pengaruh yang positif serta signifikan antara variabel independen dengan variabel dependennya.

**b. Uji Kelayakan (Uji F)**

Menurut Ghozali, yang dikutip dari Wijayanti (2021) menjelaskan bahwa uji F memiliki tujuan untuk menunjukkan apakah sebuah variabel bebas yang digunakan apakah mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel terikatnya. Dasar pengambilan keputusannya sendiri adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai F nya lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, artinya  $H_a$  diterima
- 2) Apabila nilai F nya kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, artinya  $H_a$  diterima

**c. Koefisien Determinasi**

Penggunaan Koefisien determinasi dalam menginformasikan kekuatan model pada saat memaparkan variasi variabel dependent (Y) yang merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Atas dasar perhitungan tersebut, selanjutnya bisa dilakukan penghitungan koefisien determinasi yakni dengan tujuan meninjau seberapa besar presentasi pengaruh variabel X1 dan X2 kepada Y.

Kemudian koefisien determinasi yang digunakannya yaitu :

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

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien kuadrat korelasi ganda

Jenis-jenis analisis yang dipergunakan pada koefisien determinasinya ialah:

- a. Apabila Kd-nya mendekati nilai nol (0), artinya variabel independen pengaruhnya terhadap dependen lemah.
- b. Apabila Kd-nya mendekati satu (1), artinya variabel independen pengaruhnya terhadap dependen kuat.

### 3.6. Rancangan Kuisisioner

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwasannya kuisisioner atau angket adalah salah satu cara dalam proses pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan tertulis yang telah disediakan untuk kemudian responden ditanggapi. Pada kuisisioner ini, teknik pengolahan data yang digunakannya adalah skala likert dimana alternatif jawaban nilai positifnya dimulai dari lima sampai dengan satu. Penilaian skornya sendiri dilakukan dari hasil jawaban para responden dengan memakai skala likert, seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 3. 2**  
**Skoring Pernyataan Positif dan Negatif**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Sugiyono (2019)*

Pada penelitian ini, melakukan pengujian instrumennya adalah menggunakan 2 tahapan yaitu uji validitas dan realibilitas

#### 1) Uji Validitas

Menurut Ghozali pada Zulkifli (2018) menyatakan suatu kuisisioner diukur valid tidaknya

adalah dengan menggunakan Uji Validitas. Jika pertanyaan yang ada di kuesioner bisa memberikan hal-hal yang akan diukur maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid.

Dalam melakukan pengujian validitas alat ukur dengan rumusnya yaitu koefisien korelasi *Pearson Product Moment* yang terdapat dalam aplikasi pengolahan data SPSS (*Statistical Product Service Solution*). Jika koefisien korelasi  $r$  melebihi nilai 0,30 maka data tersebut dikatakan valid. Artinya, instrument penelitian tersebut mempunyai derajat ketepatan dalam menghitung ukuran variabel penelitian serta cocok untuk digunakan dalam menguji hipotesis penelitian. Namun, jika koefisien  $r$  nya kurang dari 0,30 maka data tersebut dinyatakan tidak valid, serta tidak akan dicantumkan pada saat melakukan uji hipotesis berikutnya.

Menghitung korelasi setiap butir alat ukur dengan rumus *Pearson/Product Moment*, yaitu:

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

Keterangan:

$r$  : Koefisien korelasi antara variabel  $x$  dan  $y$ .  $xy$

$X$  : Skor butir soal yang dicari validitasnya.

$Y$  : Skor total.

$N$  : Banyaknya subjek.

## 2) Uji Reliabilitas

Selain menjadi alat penelitian yang valid itu juga harus bisa dipercaya (*reliabel*). Uji reliabilitas ialah istilah yang dipergunakan dalam membuktikan sejauh mana hasil dari pengukuran apakah relative tetap atau berubah jika pengukurannya dilakukan dua kali atau lebih dari itu, Umar (2017). Pada saat melakukan uji reliabilitas instrumen penelitian, maka peneliti menggunakan software SPSS. Dengan kata lain, pada pengujian ini maksudnya untuk mengukur

suatu instrumen penelitian untuk mengetahui konsistensi pada alat ukur.

Dalam melakukan pengujian reliabilitas, pada penelitian ini akan memakai aplikasi SPSS sebagai alat ujinya dengan menggunakan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Sebuah variabel atau konstruk bisa disebut reliable apabila terdapat nilai nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga untuk selanjutnya data tersebut bisa diukur dan diteliti ke depannya. Nunnally dalam Ghozali (2018)

Untuk pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan SPSS untuk *Windows*. Rumusnya adalah :

$$\alpha = \left( \frac{K}{K - 1} \right) \left( \frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan :

$\alpha$  = koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K = Jumlah data (pertanyaan) yang akan diuji

$\sum s_i^2$  = Keseluruhan varian data

$s_x^2$  = Keseluruhan varian skor tes

Sehingga, tingkat kemampuan *alpha cronbach* dapat dirumuskan sebagai berikut :

### **3.7. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

#### **3.7.1. Lokasi penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Dago Suites Apartment. Jl. Sangkuriang No.13, Dago Suites Apartment 1<sup>st</sup> floor GF-A, Dago, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40135.

#### **3.7.2. Waktu penelitian**

Penelitian akan dilakukan pada 1 September 2021 sampai dengan prosesnya selesai.