

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Dalam sebuah penelitian diperlukanya sebuah rancangan penelitian agar sebuah proses penelitian dapat tersusun secara baik dan sistematis. Pada penelitian ini ditunjukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terkait, diantaranya variabel terkait yaitu Kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas yaitu etos kerja (X1), disiplin kerja (X2).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan Kuantitatif. Menurut (Ferdinand, 2014:9) Metode kuantitatif digunakan untuk membangun hipotesis dan menguji secara empiris atas hipotesis yang dibangun. Penelitian ini bersifat empiris, objektif, terukur, rasional, sistematis dan memberikan informasi maupun penemuan terkait hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:62). Metode dalam penelitian ini yaitu *survey*, yang mana responden akan diberikan pernyataan dalam bentuk angket. Skala yang digunakan yaitu skala likert. Jenis penelitian ini yaitu penelitian *explanatory* yang menjelaskan hubungan antar variabel melalui hipotesis. Dalam metode pengumpulan data peneliti melakukan dengan cara observasi,

wawancara, angket, dokumentasi. Analisis data menggunakan metode deskriptif dan *statistic inferensial regresi linier berganda*, teknik pengambilan sampel yaitu *sampling jenuh*. Mengingat jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) golongan III pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang kurang dari 100 yaitu 43 orang maka berdasarkan ketentuan tersebut peneliti mengadakan penelitian pada seluruh populasi untuk diteliti.

3.2 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi dalam penelitian ini yaitu di Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang Jl. KH Wachid Hasyim no 131 Kepanjen Kecamatan Jombang Kabupaten Jombang. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 27 April– selesai.

3.3 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer

yaitu data yang didapat dari hasil wawancara dan kuesioner, yang telah dilakukan oleh peneliti, data primer digunakan untuk mendapatkan responden tentang pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan penyebaran angket dan wawancara pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang

2. Data sekunder

yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yang telah dipublikasikan.

3.4 Penentuan Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono:2017) menjelaskan bahwa sebuah populasi adalah seluruh wilayah generalisasi yang mana terdiri dari objek dan subjek berdasarkan kualitas dan karakteristik tertentu yang mana dalam hal ini telah ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji dan ditarik kesimpulan. Berdasarkan pendapat tersebut maka, Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negri Sipil (PNS) tetap, tipe pegawai staf golongan III pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang yang berjumlah 43 orang. Adapun data jumlah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai Negri Sipil (PNS) Golongan III
Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang

No	Devisi bagian	Jumlah
1	Sub Bagian Umum Kepegawaian	9
2	Sub Bagian P3	3
3	Seksi Kesga Gizi	4
4	Seksi Pencegahan & PPM	4
5	Seksi SDK	3
6	Seksi Surveilans & Imunisasi	1
7	Seksi kefarmasian Alkes	3
8	UPT laboratorium kesehatan	2
9	UPT Instalasi farmasi kesehatan	3
10	Seksi Pencegahan&PPTM	3
11	Seksi Kesehatan lingkungan	2
12	Seksi Promosi & Pemeberdayaan Masyarakat	2
13	Seksi Yankes	4
	Total	43

Sumber : Data Sub Bagian Umuum Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian / wakil populasi yang diteliti, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga peneliti merupakan penelitian populasi (Arikunto:2013). Mengingat jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) tetap, golongan III pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang kurang dari 100 yaitu 43 orang maka berdasarkan ketentuan tersebut peneliti mengadakan penelitian pada seluruh populasi, dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan cara *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2014) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan jumlah 43 orang.

3.5 Definisi Oprasionalisasi Variabel

Identifikasi variabel perlu dilakukan untuk memberikan gambaran dan acuan dalam penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang telah dikemukakan dalam penelitian ini maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

3.5.1 Variabel Dependen

3.5.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan sebuah tugas yang telah dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab pada suatu instansi. Kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator yang telah dikembangkan oleh Kasmir (2016:208) diantaranya sebagai berikut :

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan pegawai melalui suatu proses tertentu sesuai dengan standart kerja yang ada dan akurat.

2) Kuantitas

Jumlah yang diwujudkan dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan sesuai dengan target kerja yang telah ditentukan.

3) Waktu

Ketepatan waktu merupakan dimana tugas tersebut dapat diselesaikan dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

4) Kerja sama

Pegawai mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja, bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim dan bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam hal ini penulis hanya menggunakan empat indikator untuk mengukur kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang, dikarenakan salah satu indikator tidak sesuai dengan objek penelitian.

3.5.2 Variabel independen

3.5.2.1 Etos Kerja

Etos kerja merupakan sebuah konsep perilaku kerja pada karyawan untuk mengukur sebuah kesungguhan dari hasil kerja melalui perilakunya pada saat bekerja. Menurut (Sharma & Rai, 2015 : 244) menyatakan bahwa

ada beberapa indikator untuk mengukur etos kerja diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan sebagai kepentingan utama

Dalam hal ini meyangkut bagaimanapun seseorang menempatkan posisi pekerjaannya, seseorang menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sebuah keutamaan dalam hidupnya.

2) Pendekatan moral

Keyakinan seseorang pada prinsip-prinsip moral seperti pentingnya sebuah kerja keras dalam bekerja agar tidak pantang menyerah untuk mencapai hasil terbaik.

3) Motivasi kerja intrinsik

Motivasi kerja intrinsik bisa dikatakan sebagai bentuk motivasi yang dimulai dari dorongan dalam diri sendiri untuk mendapatkan sesuatu yang penting dari kegiatan bekerja tersebut. Dalam hal ini Pegawai menganggap bahwa sebuah pekerjaannya sebagai penyalur untuk mengekspresikan kemampuan maupun kreativitas yang dimiliki oleh seorang pegawai.

3.5.2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dalam diri seseorang yang dilihat dari cara berperilaku dalam kepatuhannya terhadap perjanjian atau serangkaian ketentuan-ketentuan yang sudah disepakati instansi. Disiplin kerja dapat diukur melalui indikator yang telah dikembangkan oleh Hasibuan (2013:110) diantaranya sebagai berikut :

1) Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan instansi serta berkaitan dengan kehadiran pegawai ditempat kerja dan mampu memanfaatkan serta menggunakan perlengkapan dengan baik

2) Norma

Hal ini mengenai norma atau peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam instansi dan sebagai acuan dalam bersikap.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya dalam instansi. Dalam hal ini seorang pegawai bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan instansi.

Tabel 3.2

Instrumen penelitian

Variabel	Indikator	Item
Etos kerja (X1) (Sharma & Rai, 2015 : 244)	1. Pekerjaan sebagai kepentingan utama	X1.1 Pegawai menganggap bahwa sebuah pekerjaan merupakan keutamaan dalam hidupnya
	2. Pendekatan moral	X1.2 Keyakinan pegawai terhadap prinsip moral seperti kerja keras dalam bekerja
	3. Motivasi kerja intrinsik	X1.3 dorongan dalam diri pegawai yang menganggap bahwa pekerjaannya mampu mengekspresikan kemampuan maupun kreativitasnya yang dimiliki

Lanjutan tabel 3.2 Instrumen penelitian

Disiplin Kerja (X2) Hasibuan (2013:110)	1. Sikap	X2.1 Pegawai datang tepat waktu untuk bekerja
		X2.2 Pegawai mampu Memanfaatkan perlengkapan kerja dengan baik
	2. Norma	X2.3 Tingkat ketaatan pegawai terhadap peraturan yang berlaku dalam instansi
	3. Tanggung jawab	X2.4 Rasa tanggung jawab pegawai atas tugas yang diberikan
Kinerja karyawan (Y) Kasmir (2016:208)	1. Kualitas	Y.1 Pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan standart kerja yang ditentukan instansi
	2. Kuantitas	Y.2 Pekerjaan yang dilakukan pegawai susuai dengan target atau sasaran kerja
	3. Waktu	Y.3 Pegawai melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu
	4. Kerja sama	Y.4 Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya guna pencapaian hasil yang Maksimal

3.6 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1. Observasi

Pada tahap observasi peneliti melakukan pengumpulan data serta turun langsung kelapangan untuk melakukan pengamatan kepada pihak terkait dalam suatu permasalahan (Sugiyono, 2011)

2. Wawancara

Sebuah wawancara adalah teknik yang digunakan dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pihak terkait dalam sebuah permasalahan (Sugiyono, 2011)

3. Angket

Sebuah angket diedarkan kepada responden yang terkait didalamnya berisikan sebuah tanggapan responden yang sehubungan dengan etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang

4. Dokumentasi

Dalam mengumpulkan data penulis mempelajari data dari tulisan ilmiah, majalah serta bahan dari internet yang relevan untuk dikaji dan dokumen yang mendukung meliputi data karyawan, profil instansi, deskripsi kerja.

3.7 Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan penulis yaitu menggunakan Skala likert untuk mengukur sebuah pendapat, sikap dan persepsi seseorang maupun kelompok mengenai skala sosial yang mana jawaban setiap pertanyaan yang paling positif atau sebuah pertanyaan yang paling negatif. Dengan skala liket ini maka sebuah variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel setelah itu dijadikan sebagai tolak ukur dalam menyusun sebuah pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono,2012). Skala liket mempunyai gradasi dari sangat setuju hingga tidak setuju. Dalam hal ini interval penelitian dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 3.3 Bobot setiap pertanyaan

Bobot nilai	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : Sugiyono (2012)

Berdasarkan pengukuran indikator di atas, responden bebas dalam memberikan nilai sesuai dengan persepsinya masing-masing terhadap pernyataan-pernyataan yang ada dalam angket.

3.8 Uji instrument

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui serta mengukur tingkat kevalidan instrumen yang digunakan. Sedangkan Reliabilitas tercipta apabila instrument pengukur data secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran Ferdinand (2014). Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r hitung harus berada diatas 0.3. Hal ini dikarenakan jika nilai r hitung lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid. (Sugiyono, 2012).

1. Variabel Etos Kerja (X1)

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Etos Kerja

Variabel	Nomor Item	Nilai Corrected Item Total Correlation	r kritis	Keterangan
Etos Kerja	X1.1	0,713	0,3	Valid
	X1.2	0,841	0,3	Valid
	X1.3	0,805	0,3	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel Etos kerja yang terdiri dari 3 pertanyaan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Nomor Item	Nilai Corrected Item Total Correlation	r kritis	Keterangan
Disiplin Kerja	X2.1	0,763	0,3	Valid
	X2.2	0,811	0,3	Valid
	X2.3	0,810	0,3	Valid
	X2.4	0,760	0,3	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka pada variabel disiplin kerja yang terdiri dari 4 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan ke tahap selanjutnya.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Nomor Item	Nilai Corrected Item Total Correlation	r kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,767	0,3	Valid
	Y.2	0,685	0,3	Valid
	Y.3	0,802	0,3	Valid
	Y.4	0,735	0,3	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian, maka pada variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 4 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan ke tahap berikutnya.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai untuk menguji sebuah instrumen apakah instrumen tersebut dapat dipercaya. Sebagai alat ukur. Reliabilitas dapat diukur dengan berbagai cara, salah satunya menggunakan Cronbach's Alpha (Primantara, 2017). Koefien reliabilitas mempunyai rentang angka mulia dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin alat ukur mendekati angka 1,00 menunjukkan alat ukur tersebut memiliki reliabilitas yang baik. Menurut Sugiono (2017), item dikatakan reliabel jika menunjukan angka $>0,60$. Berikut adalah rumus menggunakan uji reliabel:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_1^2 = Varians Total

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 3.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Etos Kerja	0,810	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,859	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,827	0,6	Reliabel

Sumber data diolah SPSS 25,2020

Hasil uji reliabilitas pada table 3.7 tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3.9 Teknik Analisa Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2017) analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara yang mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul, dengan maksud untuk dilakukannya pengambilan kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui frekuensi masing-masing item variabel dengan skala pengukuran satu sampai dengan lima. Berikut adalah rumus untuk mengetahui kategori rata-rata skor:

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} \\ \text{Range} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

1,0 – 1,8 = Sangat rendah

>1,8 – 2,6 = Rendah

$>2,6 - 3,4 = \text{Cukup / Sedang}$

$>3,4 - 4,2 = \text{Tinggi}$

$>4,2 - 5,0 = \text{Sangat Tinggi}$

Sumber: (Sugiyono, 2015)

3.9.2 Analisis Regresi Berganda

Analisa regresi berganda merupakan sebuah analisis yang digunakan apabila hubungan yang mempunyai variabel lebih dari satu. Analisa regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanupulasi atau diubah-ubah (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, analisa dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jomhsng. Untuk melakukan analisa regresi berganda, menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Etos kerja

b_2 = Koefien Regresi Disiplin kerja

X_1 = Etos kerja

X_2 = Disiplin kerja

e = Error

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dipergunakan untuk mendapatkan ketetapan model yang akan dianalisis. dan perlu dilakukan beberapa pengujian serta persyaratan yang mana mendasari sebuah model regresi, diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap variabel lainya dengan mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distrubusi normal. Jika asumsi melanggar maka uji statistik menjasi tidak valid dan statistik parametik tidak dapat digunakan (Ghozali, 2009). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas data dalam penelian ini dilihat dengan cara melihat gambar plot, histogram dan tabel komogrov semirnov. Untuk gambar plot yang dilakukan yaitu dengan memperhatikan dan memperlihatkan titik-titik pada Normal P-Plot of Regression Standardized Residual dengan dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yang artinya ada dua atau lebih variabel X yang memberikan informasi yang sama tentang variabel Y. Jika X_1 , X_2

berkolinieritas berarti kedua variabel cukup mewakili satu variabel saja (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi adanya kolinieritas terdapat beberapa metode, yaitu:

Dengan menggunakan antar variabel independen. Misalkan terdapat dua variabel yang uji dikorelasikan, hasilnya antara X_1 , X_2 sangat tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi multikolinieritas antara X_1 , X_2

Dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance value* $< 0,1$ atau $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas. Begitupun sebaliknya jika *tolerance value* $> 0,1$ atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan sebuah korelasi antar sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Uji korelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara pengganggu pada periode t (saat ini) dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi adanya autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin Watson*, dengan nilai *durbin watson* diatas dari nilai dU dan kurang dari $4-dU$, ($dU < dW < 4-dU$) maka dinyatakan tidak ada autokorelasi (Ghozali I. , 2018)

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residu satu pengamatan ke pengamatan

lain. Apabila varian dari residu satu pengamatan ke yang lain berbeda maka bisa dikatakan heterokedastisitas (Ghozali I. , 2018). Untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dapat menggunakan metode uji Glejser dan melihat grafik scatterplot . Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode grafik scatterplot yang mana untuk medeteksi sebuah gejala heteroskedastisitas, yakni dengan melihat garis plot antara nilai prediksi variabel (ZPRED) terikat dengan residunya (SRESID), dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi , dan sumbu X adalah residu ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Berikut adalah dasar analisisnya:

jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, sera titik-tiutik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9.4 Uji Hipotesis

3.9.4.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk pengujian secara terpisah antara variable independen terhadap variabel dependen yang tujuanya mengetahui apakah masing-masing dari variabel bebasnya secara tersendiri berpengaruh signifikan pada variabel terkaitnya.

- a) jika $t \text{ (hitung)} > t \text{ (tabel)}$, maka hipotesis diterima dan jika $t \text{ (hitung)} < t \text{ (tabel)}$, maka hipotesis ditolak

- b) jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka hipotesis diterima dan jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka hipotesis ditolak.

3.9.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R^2 berada pada 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika Nilai R yang kecil mengartikan bahwa kemampuan variabel-variabel independen Etos kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan sangat terbatas. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018)