

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada bagian instalasi rekam medik di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jombang. Pengaruh tersebut diformulasikan ke dalam model dengan dua variabel independen dan satu variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kasiram (2008) menjelaskan bahwa, penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Sedangkan metode yang akan digunakan adalah jenis penelitian verifikatif, penelitian verifikatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hasil penelitian sebelumnya, sehingga diperoleh hasil yang memperkuat atau menggugurkan teori atau hasil penelitian sebelumnya. Penggunaan analisis didasari pertimbangan model hipotesis yang dirancang untuk menjawab permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini.

Objek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan instalasi Rekam Medik pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jombang. Sampel yang digunakan seluruh karyawan honorer Rekam Medik di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jombang sebanyak 50 responden. Metode analisis data yang

digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menyebarkan kuesioner sebagai metode pengumpulan data.

### **3.2. Definisi Operasional**

Penelitian ini melibatkan dua variabel dimana terdapat dua variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Variabel dalam penelitian ini adalah :

#### **3.2.1. Variabel Dependen**

Kinerja adalah perilaku dan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan instalasi rekam medik di Rumah Sakit Umum Daerah Jombang (RSUD) dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Kasmir (2016), terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu :

- a) Kualitas, hasil kerja karyawan rekam medik yang sesuai dengan standart yang telah diberikan perusahaan secara efektif dan efisien.
- b) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Waktu (jangka waktu), penyelesaian atau batas waktu karyawan rekam medik dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.
- d) Pengawasan, pengawasan yang dilakukan agar karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya untuk memudahkan melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya jika terjadi penyimpangan.
- e) Hubungan antar karyawan, penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini

diukur apakah seorang karyawan rekam medik mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan yang lain

Pada penelitian ini kuantitas tidak dipergunakan karena obyek penelitian ini pada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Jombang yang memberikan pelayanan jasa kesehatan dan tidak memproduksi produk jadi, sehingga indikator kuantitas kurang tepat digunakan.

### **3.2.2. Variabel Independen**

#### **3.2.2.1. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan yang membuat nyaman atau menyenangkan. Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015), terdapat beberapa indikator kepuasan kerja yaitu :

- a) Pekerjaan itu sendiri, dalam hal ini terdapat tidaknya kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan selama kerja.
- b) Gaji, merupakan sikap positif karyawan karena gaji yang diperoleh sesuai dengan harapan.
- c) Kenaikan jabatan, adanya kenaikan jabatan bagi karyawan rekam medik sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

- d) Pengawasan

Supervisi yang buruk dapat berakibat penurunan penilaian tingkat kinerja karyawan dan kepuasan.

- e) Rekan kerja

Hubungan rekan kerja dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

Dari 5 indikator tersebut peneliti hanya menggunakan 3 indikator saja, karena untuk point pengawasan dan rekan kerja sudah ada pada indikator kinerja.

#### **3.2.2.2. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan terhadap seseorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan mau bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja menurut Syahyuti (2010), terdapat beberapa indikator motivasi kerja yaitu :

- a) Dorongan mencapai tujuan, karyawan yang mempunyai dorongan yang kuat akan mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan.
- b) Semangat kerja, mendorong karyawan rekam medik untuk bekerja lebih aktif dan lebih baik serta konsekuen dalam meraih tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau institusi.
- c) Inisiatif, keahlian ataupun kemampuan seorang karyawan ataupun pegawai untuk mengawali atau meneruskan sesuatu pekerjaan dengan penuh energy.
- d) Kreatifitas, kemampuan seorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru serta membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga bisa menciptakan sesuatu yang baru. Dalam perihal ini suatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, namun suatu yang baru ini bisa berbentuk suatu yang belum diketahui sebelumnya.
- e) Rasa tanggung jawab, karyawan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan sesuai dengan rencana. Biasanya manusia terdorong ataupun

termotivasi dalam bekerja, dikarenakan oleh bermacam-macam tindakan kebutuhan yang diinginkan. Pengaruh motivasi yang tinggi dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan kinerja karyawan yang tinggi maka akan semakin mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Kisi-kisi	Sumber
1	Kinerja karyawan (Y)	Kualitas	1. Mampu bekerja sesuai standart	Kasmir (2016)
		Waktu (jangka waktu)	2. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan	
		Pengawasan	3. Pengawasan secara berkala	
		Hubungan antar karyawan	4. Mampu bekerja sama antar karyawan	
2	Kepuasan kerja (X1)	Kerja itu sendiri	1. Pekerjaan menarik	Robbins dan Judge (2015)
		Gaji	2. Gaji yang sesuai	
		Kenaikan jabatan	3. Penghargaan prestasi kerja	
3	Motivasi kerja (X2)	Dorongan mencapai tujuan	1. Terdorong untuk bekerja secara maksimal	Syahyuti (2010)
		Semangat kerja	2. Kegairahan untuk melaksanakan kerja	
		Inisiatif	3. Memulai atau meneruskan pekerjaan dengan penuh energi atas kehendak sendiri	
		Kreatifitas	4. Memiliki idea atau gagasan- gagasan baru dalam menyelesaikan	

			pekerjaan	
		Rasa tanggung jawab	5. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab	

Sumber : Kasmir (2016), Robbins dan Judge (2015), Syahyuti (2010)

### 3.3. Skala Pengukuran

Dalam operasionalisasi skala pengukuran data menggunakan skala interval, yaitu menggunakan skala *Semantic Differential* yaitu merupakan salah satu cara untuk menentukan skor berdasarkan penilaian bipolar. Menurut Cooper and Schindler (2006:340), *semantic differential scale* adalah ukuran psikologi yang digunakan untuk mengukur suatu objek menggunakan skala bipolar. Dengan *semantic differential scale*, variabel yang akan diukur dijabarkan dalam dua kutub, yaitu baik-buruk, tinggi-rendah, selalu-tidak pernah, besar –kecil dan lainnya yang berhubungan dengan kutub positif dan negatif. Pengukuran menggunakan *semantic differential scale* menghasilkan data interval. Berikut contoh kuesioner dengan menggunakan *semantic differential scale*:

**Tabel 3.2**  
**Skala Pengukuran Interval**

No	Pernyataan		1	2	3	4	5	
1	Mampu bekerja sesuai standart	Sangat Rendah						Tinggi Sekali

### 3.4. Penentuan Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang masih berstatus honorer di Instalasi Rekam Medik Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jombang yaitu sebanyak 50 orang.

### **3.4.2. Sampel**

Sugiyono (2015) mengatakan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini yaitu mengambil seluruh karyawan honorer instalasi Rekam Medik di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jombang sebagai sampel sejumlah 50 orang.

### **3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono (2014).

### **3.5.3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Kasiram (2008:149) menjelaskan bahwa, penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Metode penelitian tersebut menggunakan populasi sebanyak 50 karyawan yang masih berstatus honorer di Instalasi Rekam Medik Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jombang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 data yaitu data Primer dan Sekunder :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dan mempunyai kaitan erat dengan masalah yang diteliti. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pernyataan (angket).
2. Data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yang telah dipublikasikan seperti buku, jurnal penelitian dan skripsi yang sudah ada.

### **3.6.3. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain :

#### **1. Angket**

Angket ini disusun secara terstruktur untuk menjaring data, sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung dari karyawan sebagai data primer.

#### **2. Dokumentasi**

Pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah dokumen sebagai data sekunder, data deskriptif dan justifikasi hasil penelitian.

#### **3. Observasi**

Pengamatan langsung di lokasi penelitian yang fungsinya untuk mendapatkan data skunder untuk mengamati data primer.

#### **4. Wawancara**

Pengumpulan data dengan melakukan Tanya jawab secara langsung dengan narasumber.

## **3.7. Uji Instrumen Penelitian**

### **3.7.1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kelayakan instrumen

penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugas mencapai sasarnya. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Untuk mengetahui valid tidaknya instrument, maka dengan ketentuan syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika  $r = 0,3$ . Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya pernyataan dinyatakan oleh Sugiyono (2014).

- a) Jika  $r$  positif serta  $r > 0,3$ , maka item pernyataan tersebut valid.
- b) Jika  $r$  tidak positif, serta  $r < 0,3$  maka item pernyataan tersebut tidak valid.

Uji validitas dapat menggunakan *pearson product moment*.

Rumus :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \cdot \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

$n$  = Jumlah sampel

$\Sigma$  = Sigma

$r$  = Korelasi

$x$  = Variabel independen

$y$  = Variabel dependen

Berikut merupakan hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS versi 25 pada 30 responden terhadap masing-masing item variabel

penelitian yang mendapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Kisi-kisi pernyataan</b>	<b>R hitung</b>	<b>Nilai koefisien</b>	<b>Keterangan</b>
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.466	0.3	<i>Valid</i>
	Y.2	0.854	0.3	<i>Valid</i>
	Y.3	0.784	0.3	<i>Valid</i>
	Y.4	0.854	0.3	<i>Valid</i>
Kepuasan Kerja (X1)	X <sub>1.1</sub>	0.637	0.3	<i>Valid</i>
	X <sub>1.2</sub>	0.913	0.3	<i>Valid</i>
	X <sub>1.3</sub>	0.917	0.3	<i>Valid</i>
Motivasi Kerja (X2)	X <sub>2.1</sub>	0.398	0.3	<i>Valid</i>
	X <sub>2.2</sub>	0.745	0.3	<i>Valid</i>
	X <sub>2.3</sub>	0.714	0.3	<i>Valid</i>
	X <sub>2.4</sub>	0.726	0.3	<i>Valid</i>
	X <sub>2.5</sub>	0.647	0.3	<i>Valid</i>
	X <sub>2.6</sub>	0.649	0.3	<i>Valid</i>

Sumber: Data Primer Diolah, (2020)

Berdasarkan tabel 3.3 hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi ( $r$  hitung) lebih besar dari 0,3 sehingga semua item pernyataan yang digunakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau

konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghozali (2016). Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha*, Sugiyono (2010). Suatu dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach*  $> 0.6$ . Dan jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0.6$ , maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2009:46).

Rumus :

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- $A$  = Reliabilitas instrumen  
 $K$  = Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah Varians butir  
 $\sigma_t^2$  = Varian total

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS versi 25 pada 30 responden terhadap masing-masing item variabel penelitian yang mendapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien $\alpha$	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0.689	0.6	<i>Reliabel</i>
Kepuasan kerja (X1)	0.776	0.6	<i>Reliabel</i>
Motivasi Kerja (X2)	0.708	0.6	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Primer Diolah, (2020)

Berdasarkan dari data tabel 3.4 diatas menunjukkan bahawa semua variabel kinerja karyawan (Y), kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,6. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dalam kuesioner adalah reliable. Dengan demikian semua item-item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### 3.8. Teknik Analisis Data

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban angket responden dengan skala pengukuran menggunakan skala Likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Penentuan range adalah sebagai

berikut :

$$\text{Range Skor} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Range nilai}}$$

$$\text{Range Skor} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Sehingga interpretasi range seperti di tabel 3.5 dibawah ini:

**Tabel 3.5**  
**Interprestasi Range**

Skor	Keterangan
1.0 – 1.8	Sangat Rendah
1.9 - 2.6	Rendah
2.7 - 3.4	Cukup (Cukup rendah/cukup tinggi)
3.5 - 4.2	Tinggi
4.3 - 5.0	Sangat Tinggi

*Sumber : Sugiyono (2014)*

### 3.8.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), yaitu kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2014) persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Variabel kepuasan kerja

X<sub>2</sub> = Variabel motivasi kerja

e = Error

### 3.8.3. Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.3.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009) model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji *statistic Kolmogorov-Smirnov*. Dasar dari pengambilan keputusan tersebut berdasarkan pada taraf signifikan hasil perhitungan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Probabilitas > 0,05: hipotesis diterima karena data terdistribusi secara normal.
- b) Probabilitas < 0,05: hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal.

#### 3.8.3.2. Uji Multikolinier

Uji multikolinier bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukaadanya korelasi diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen karena akan mengurangi keyakinan dalam pengujian signifikansi. Menurut Ghozali (2009) untuk mengetahui ada tidaknya suatu masalah multikolinearitas dalam model regresi, penelitian dapat menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* sebagai berikut :

- a) Jika nilai *tolerance* di bawah 0,1 dan nilai VIF diatas 10 maka model regresi mengalami masalah multikolinearitas.
- b) Jika nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

### 3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang heteroskedastisitas.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dasar analisis adalah:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.3.4. Uji Autokorelasi

Ghozali (2011) menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi

korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Dimana nilai Durbin-Watson haruslah dihitung terlebih dahulu, kemudian dibandingkan dengan nilai batas (dU) dan nilai batas bawah (dL) dengan ketentuan sebagai berikut:

**a) Deteksi Autokorelasi Positif:**

1. Jika  $d < dL$  maka terdapat autokorelasi positif.
2. Jika  $d > dU$  maka **tidak** terdapat autokorelasi positif.
3. Jika  $dL < d < dU$  maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

**b) Deteksi Autokorelasi Negatif:**

1. Jika  $(4 - d) < dL$  maka terdapat autokorelasi negatif,
2. Jika  $(4 - d) > dU$  maka **tidak** terdapat autokorelasi negatif,
3. Jika  $dL < (4 - d) < dU$  maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

### 3.8.4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Uji hipotesis (uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen, (Ghozali, 2016).

- 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.

### 3.8.5. Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2011) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi-variabel dependen.