

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian atau desain penelitian adalah rencana yang digunakan peneliti untuk memberikan gambaran tertentu mengenai proses penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan juga variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). studi yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan pendekatan Kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan besar kecilnya suatu hubungan variabel yang dinyatakan sebagai angka dengan cara pengumpulan data. Tujuan dari penggunaan penelitian ini adalah memeriksa hubungan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif. Penelitian verifikatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menguji teori yang diperoleh atau hasil penelitian sebelumnya, sehingga diperoleh hasil yang memperkuat atau menggugurkan teori atau hasil penelitian sebelumnya. Dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.

Sedangkan dari segi metode, penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* atau penelitian penjelasan ditujukan untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian dimana dalam penelitian

ini peneliti akan menjelaskan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti menggunakan metode survey yang respondennya diberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner/angket. Metode skala Likert digunakan dalam penelitian ini pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner atau angket dan dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis statistic inferensial melalui teknik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan uji T, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan program SPSS.

### **3.2 Subyek dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di 3 UMKM Sentra pigora Jombang yang pertama di RIZAL PIGORA Dsn. Banggle RT/RW 06/05 Ds. Dapurkejambon Jombang. Kedua ZUDDIN SENTRA PIGORA Dsn banggle RT/RW 06/04 Ds. Dapurkejambon Jombang. Dan yang terakhir FIAN'S FRAME Dsn. Banggle RT/RW 04/06 Ds. Dapurkejambon Jombang. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 17 Maret – 30 Juli 2023.

### **3.3 Definisi Operasional Variabel dan Instrumen Penelitian**

#### **3.3.1 Definisi Operasional Variabel**

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan lingkungsn kerja (X2), satu variabel dependen yaitu

kinerja karyawan (Y). Indikator serta aspek-aspek setiap variabel merupakan unsur yang tertuang dalam definisi operasional variabel

### 1. Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini kinerja karyawan didefinisikan bahwa merupakan suatu ukuran keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan Indikator Kinerja menurut Robbins (2016) sebagai berikut :

- a) Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas, Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan Waktu, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasiloutput serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektivitas, Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)

dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e) Komitmen Kerja, Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

## 2. Kompensasi (X1)

Kompensasi di definisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut (Sinambela, 2016) yaitu sebagai berikut :

### 1. Upah

Upah dapat didefinisikan sebagai suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja-pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Pemberian upah biasanya diberikan dalam satu minggu sekali dalam hitung harian.

### 2. Insentif

Insentif dapat didefinisikan sebagai tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah. Insentif diberikan oleh UMKM karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan UMKM.

### 3. Tunjangan

Tunjangan dapat didefinisikan sebagai suatu bayaran atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap upah pokok, contohnya seperti pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) dan BPJS kesehatan.

### 3. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dalam pekerjaan. Adapun indikator menurut Nitisemito (2017) adalah sebagai berikut::

#### 1. Suasana kerja

Suasana kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

#### 2. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Penyediaan fasilitas dapat didefinisikan sebagai peralatan yang digunakan untuk mendukung kelengkapan kerja dalam hal ini UMKM menyediakan gergaji potong, paku v, staples, kompresor Dll.

### 3. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat didefinisikan sebagai hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja.

### 4. Hubungan dengan atasan

Hubungan dengan atasan dapat didefinisikan sebagai seorang atasan harus dapat menciptakan hubungan dan komunikasi yang baik dengan bawahan agar dapat menimbulkan sikap kepercayaan diri bagi karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Setiap hari senin pagi selalu diberikan arahan oleh pemilik UMKM agar kinerja karyawan meningkat.

### 5. Jam kerja atau istirahat

Jam kerja dapat didefinisikan sebagai waktu yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan. Biasanya jam kerja sudah ditetapkan oleh peraturan perusahaan yang sudah ada, pembagian jam kerja dalam UMKM ini dimulai Jam 07:00 sampai 16:00 WIB dan jam istirahat 12:00 sampai 13:00.

6. Keselamatan kerja Keamanan kerja menurut Nitisemito dibagi menjadi dua yaitu:

a. Keamanan milik pribadi dan kemanan diri karyawan.

Kemananan milik pribadi misalnya kendaraan karyawan yang ditinggalkan ditempat parkir sehingga karyawan tidak dapat mengawasinya secara langsung, namun dalam UMKM ini tersedia tempat parkir yang disertai dengan CCTV.

b. Sedangkan keamanan diri karyawan sering ditafsirkan sebagai keselamatan kerja. Pekerjaan yang berbahaya hendaknya karyawan menggunakan pelindung yang sudah sesuai standar yang dapat memperkecil resiko kecelakaan ditempat kerja.

**Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	Kisi-kisi pernyataan
Kinerja Karyawan (Y) Robbins (2016)	Kualitas kerja	Y1.1 Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu
	Kuantitas kerja	Y1.2 Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan
	Ketepatan Waktu	Y1.3 Saya dapat berkerja sama dengan karyawan yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan
	Efektivitas	Y1.4 Saya memanfaatkan waktu yang sebaikbaiknya untuk menghasilkan pekerjaan yang baik
	Komitmen Kerja	Y1.5 saya Bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan perusahaan
	Upah	X.1 Karyawan mendapatkan upah setelah menyelesaikan pekerjaan

Variabel	Indikator	Kisi-kisi pernyataan
Kompensasi (X1) Sinambela, 2016	Insentif	X1.2 Karyawan mendapat insentif karena berhasil mencapai target
	Tunjangan Kesehatan	X1.3 Karyawan mendapatkan tunjangan seperti BPJS
	Tunjangan Hari Raya	X1.4 Karyawan mendapatkan tunjangan seperti THR
Lingkungan Kerja (X2) Nitisemito, 2017	Suasana Kerja	X2.1 Karyawan merasa nyaman dalam suasana kerja
	Fasilitas	X2.2 Karyawan mendapatkan fasilitas yang memadai
	Hubungan dengan rekan kerja	X2.3 Karyawan menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja
	Hubungan dengan atasan	X2.4 Atasan menjalin hubungan yang harmonis dengan karyawan
	Jam kerja atau istirahat	Karyawan memiliki jam kerja yang sesuai dengan kesepakatan yang dilakukan dengan atasan
	Keselamatan kerja dan keamanan kerja	Karyawan memakai pakaian yang safety sesuai dengan standart perusahaan .

### 3.3.2 Skala Pengukuran

Pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2022), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu fenomena tertentu. Variabel yang diukur menggunakan skala Likert akan dijabarkan menjadi indikator setiap variabel. Penelitian ini memiliki tingkat skor pada setiap jawaban dengan perhitungan skor sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

Nomer	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2019

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yaitu mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan UMKM Sentra pigora sejumlah 35 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini yaitu mengambil karyawan UMKM Sentra pigora yang berjumlah 35 orang.

### **3.5 Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2022). Melihat dari jumlah populasi, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila

semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan.

### **3.6 Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dan mempunyai kaitan erat dengan masalah yang diteliti. Data primer diperoleh berdasarkan jawaban responden terhadap angket.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui buku dan jurnal yang telah dipublikasikan yang berhubungan dengan peneliti ini.

### **3.7 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

#### **1. Angket (Kuesioner)**

Angket adalah kegiatan yang dilakukan peneliti dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang kemudian akan diisi oleh responden dan diharapkan responden mampu memberikan jawaban atas pernyataan yang telah diajukan peneliti.

#### **2. Observasi**

Observasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengamati suatu objek dengan cermat dan dilakukan langsung ditempat peneliti. Observasi yang

dilakukan peneliti bertujuan untuk mendapatkan informasi terhadap suatu fenomena yang ada ditempat penelitian.

### 3. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab yang dilakukan antara peneliti dan narasumber untuk mendapatkan suatu informasi atau keterangan.

### 4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dengan mempelajari data dari buku dan jurnal, maupun internet dari berbagai sumber untuk melengkapi catatan maupun lampiran-lampiran yang diperlukan untuk penelitian.

## 3.8 Uji Instrumen Penelitian

### 3.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana suatu instrument tes dapat mengukur apa yang sebenarnya ingin diukur (Cooper & Schindler, 2014). Pengukuran dikatakan valid jika dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat dan akurat. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation*  $> 0,3$ . (Sugiyono,2022). Di penelitian ini untuk menguji validitas intrumen menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* dengan bantuan SPSS 25. Syarat pengambilan keputusan dalam metode ini sebagai berikut:

- Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item dinyatakan valid
- Nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item dinyatakan tidak valid

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

Variabel	No Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,690	0,3	Valid
	X1.2	0,837	0,3	Valid
	X1.3	0,829	0,3	Valid
	X1.4	0,866	0,3	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,796	0,3	Valid
	X2.2	0,387	0,3	Valid
	X2.3	0,797	0,3	Valid
	X2.4	0,744	0,3	Valid
	X2.5	0,401	0,3	Valid
	X2.6	0,734	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,675	0,3	Valid
	Y1.2	0,747	0,3	Valid
	Y1.3	0,774	0,3	Valid
	Y1.4	0,648	0,3	Valid
	Y1.5	0,353	0,3	Valid

*Sumber data : data primer (diolah, 2023)*

Bedasarkan tabel 3.4 diatas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari keseluruhan variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung  $> 0,3$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas angket dalam penelitian ini menggunakan rumus *Croanbach Alpha* yang digunakan sebagai metode untuk menguji reliabilitas instrumen (Sugiyono, 2022).

Suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel jika nilai *Croanbach Alpha*-nya lebih dari 0,6, bila kurang dari 0,6 maka alat tersebut dianggap tidak reliabel. Rumus untuk menghitung reliabilitas yaitu sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

R11 = Reabilitas Instrument

K = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varian butir soal

$\sigma t^2$  = Varian total

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji reliabilitas**

Variabel	Nilai Conbrach Alpha	Standar	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,875	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (Z)	0,801	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,762	0,6	Reliabel

Sumber data : data primer (diolah, 2023)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3.5 diatas 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 Analisis Data**

#### **3.9.1 Analisis Deskriptif**

Dalam melakukan analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2022), analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir pertanyaan kuesioner, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Sehingga interpretasi range sabagai berikut:

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

**Tabel 3. 5 Range Interval**

Interval	Keterangan
1,0 - 1,8	Sangat Rendah
>1,8 - 2,6	Rendah
>2,6 - 3,4	Sedang
>3,4 - 4,2	Tinggi
>4,8 - 5,0	Sangat Tinggi

### 3.9.2 Analisis Inferensial

Menurut (Sugiyono, 2022) analisis inferensial merupakan teknik statistik dalam menganalisis data yang diberlakukan untuk populasi yang kesimpulannya dinyatakan dalam bentuk presentase. Analisis inferensial ini disebut juga statistik probabilitas karena kebenaran data sampel bersifat peluang (*probability*). Peluang kesalahan maupun kepercayaan disebut dengan taraf signifikansi.

#### 3.9.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Ghozali 2018) regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan analisis regresi linier berganda pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat RSUM dapat diketahui.

Analisis linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y : Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a : Constanta

b1 : Koefisien antara beban kerja dengan kinerja karyawan

b2 : Koefisien antara stres kerja dengan kinerja karyawan

X1 : Variabel bebas (Stres Kerja)

X2 : Variabel bebas (Beban Kerja)

e : error

Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan program SPSS For Windows.

### **3.9.2.2 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, maka diperlukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi memiliki ketepatan dan tidak biasa. Adapun uji asumsi klasik yang akan digunakan yaitu :

#### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel Independen dan variabel dependen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Keputusan diambil berdasarkan hasil perhitungan taraf yang signifikan, dengan persyaratan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa distribusi data residual penelitian bersifat normal.
- b. Jika nilai yang signifikan kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa distribusi data residual dari penelitian tidak normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018), Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang ideal tidak mengalami korelasi antar variabel independen. Apabila terjadi korelasi antar variabel independen, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal terdiri dari variabel independen dengan nilai korelasi antar variabel independen sama dengan nol. Untuk melakukan pengujian multikolinieritas, dilakukan analisis terhadap nilai Toleransi dan Variance Influence Factor (VIF) sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $VIF > 10$  dan  $tolerance < 0,1$  maka data tersebut terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai  $VIF < 10$  dan  $tolerance > 0,1$  maka data tersebut bebas dari multikolinieritas.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residu antara satu pengamatan dan pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Jika tidak ada ketidaksamaan, maka model regresi dikatakan homoskedastis. Sebaliknya, jika terdapat perbedaan varians, maka model regresi dikatakan heteroskedastis. Model regresi yang dianggap baik adalah model homoskedastisitas atau model yang tidak mengalami heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Dalam menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas, maka dilakukan analisis menggunakan Grafik Scatter Plot dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Apabila titik-titik tersebar membentuk suatu pola tertentu dan penyebarannya berada di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas pada model regresi.
- b. Apabila titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan tersebar di bawah dan di atas sumbu Y yang bernilai nol, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2018), Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dan periode sebelumnya (t-1) dalam model regresi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson, yang membandingkan nilai Durbin Watson (d) dengan nilai tabel Durbin Watson untuk batas atas ( $d_U$ ) dan batas bawah ( $d_L$ ) untuk menentukan apakah model regresi mengalami masalah autokorelasi.

- a.  $d_U < d_L$ , terjadi autokorelasi positif.
- b.  $d_L < d_W < d_U$ , tidak dapat disimpulkan.
- c.  $d_U < d_W < 4-d_U$ , tidak terjadi autokorelasi.
- d.  $4-d_U < d_W < 4-d_L$ , tidak dapat disimpulkan.
- e.  $d_W > 4-d_L$ , terjadi autokorelasi negative.

### 3.9.3 Uji Hipotesis

#### 3.9.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) adalah uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh secara sendiri-sendiri antara variabel bebas dan variabel terikat (Ghozali 2018). Terdapat dua kriteria uji t (parsial) sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### 3.9.3.2 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).