

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh keadilan organisasi dan stress kerja terhadap komitmen organisasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2019) yaitu suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis.

Jenis penelitian menggunakan penelitian verifikatif, menurut (Sugiyono, 2019) yaitu metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistik sehingga di dapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, desain penelitian ini adalah eksplanatory research, dimana menurut (Sugiyono, 2017) merupakan penelitian yang menjelaskan tentang hubungan kasual (sebab-akibat) antara variabel-variabel yang mempengaruhinya.

Penelitian ini menggunakan penelitian survey, menurut (Sugiyono, 2016) mengatakan bahwa “penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar ataupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian relative, distribusi dan hubungan antar variabel psikologis”. Dengan menggunakan skala

pengukuran yaitu skala likert, jumlah populasi sebanyak 148 keseluruhan karyawan. Dengan menggunakan rumus slovin sebagai penetapan jumlah sampel yaitu sebanyak 60 karyawan.

Jenis dan sumber data menggunakan data primer dan data sekunder, metode pengumpulan data meliputi wawancara, angket, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 21.0

3.2 Subyek dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Subjek

Subyek penelitian adalah sumber yang dapat memberikan informasi atas permasalahan yang diteliti oleh penulis. Subyek yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Tjoekir Jombang.

3.2.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Tjoekir Jombang terletak di Kota Jombang. Alamat lengkapnya di Jl. Irian Jaya Cukir Diwek, Cukir Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur.

3.3 Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Keadilan Organisasi dan Stres Kerja.

3.3.1.1 Keadilan Organisasi (X1)

Di adaptasi dari pendapat Robbin, Stephen P. (2016) dan disesuaikan dengan kondisi ini maka yang dimaksud dengan keadilan organisasi adalah sebagai keseluruhan persepsi tentang apa yang adil di tempat kerja. Di adaptasi dari pendapat Colquitt, LePine dan Wesson (2015) dalam penelitian Sutono, Ririn Handayani, Liesma Maywarni Siregar (2021) dan disesuaikan dengan kondisi penelitian pengukuran variabel dengan 20 item pernyataan, maka dimensi yang digunakan dalam keadilan organisasi adalah :

1. Keadilan Distributif
2. Keadilan Prosedural
3. Keadilan Interpersonal
4. Keadilan Informasi

3.3.1.2 Stress Kerja (X2)

Di adaptasi dari pendapat Ekawarna (2018:142) dan disesuaikan dengan kondisi ini maka stres kerja adalah tanggapan karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasi pekerjaannya. Di adaptasi dari pendapat (Stephen P. Robbins, 2017) dan disesuaikan dengan kondisi penelitian pengukuran variabel dengan 9 item pernyataan, maka dimensi yang digunakan dalam stres kerja adalah :

1. Gejala fisiologis
2. Gejala psikologis
3. Gejala perilaku

3.3.2 Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi serta menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi.

3.3.2.1 Komitment Organisasi (Y)

Di adaptasi menurut pendapat Collquit et al. (2017) dan disesuaikan dengan kondisi penelitian, maka yang dimaksud Komitmen organisasi pada penelitian ini adalah keinginan sebagian karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara untuk tetap bekerja di pabrik tersebut. Di adaptasi dan di modifikasi dari penelitian (Allen & Meyer, 1991) dalam penelitian (Tran,

2022) dan disesuaikan dengan kondisi penelitian pengukuran variabel dengan 9 item pernyataan, maka dimensi yang digunakan dalam komitmen organisasi adalah :

1. Komitmen afektif
2. Komitmen normatif
3. Komitmen kontinu

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Keadilan Organisasi (X1) Adaptasi dari penelitian Colquitt, LePine dan Wesson (2015) dalam penelitian Sutono et al. (2021)	1.Keadilan Distributif	1. Mencerminkan usaha yang diberikan	1.Hasil yang saya terima mencerminkan usaha yang saya berikan.
		2. Sesuai dengan kontribusi yang diberikan	2. Hasil yang saya terima sesuai dengan kontribusi saya kepada organisasi.
		3. Sebanding dengan stres dan ketegangan dalam pekerjaan	3. Hasil yang saya terima sebanding dengan stres dan ketegangan dalam pekerjaan saya.
		4. Hasil sesuai dengan kinerja	4. Hasil yang saya terima sesuai dengan kinerja pekerjaan yang telah saya capai
	2.Keadilan Prosedural	5. Dapat menyampaikan pandangan dalam proses pengambilan keputusan	5. Saya bisa menyampaikan pandangan saya selama proses pengambilan keputusan.
		6. Memiliki pengaruh	6. Saya memiliki pengaruh atas hasil yang diperoleh.
		7. Konsisten	7. Saya menerapkan prosedur yang telah ditetapkan secara konsisten.
		8. Informasi akurat	8. Saya merasa bahwa keputusan diambil berdasarkan prosedur yang ada selalu mempertimbangkan informasi yang akurat.
		9. Mengajukan keberatan jika keputusan tidak adil	9. Saya dapat mengajukan keberatan jika ada keputusan yang tidak adil.

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
		10. Memperhatikan kepentingan semua pihak yang terlibat	10. Saya merasa bahwa prosedur di organisasi ini memperhatikan kepentingan semua pihak yang terlibat.
		11. Bebas dari bias	11. Saya merasa bahwa prosedur di organisasi ini bebas dari bias.
	3.Keadilan Interpersonal	12. Diperlakukan dengan hormat	12. Atasan saya memperlakukan saya dengan hormat.
		13. Diperlakukan dengan bermartabat	13. Atasan saya memperlakukan saya dengan bermartabat.
		14. Diperlakukan dengan sopan	14. Atasan saya bersikap sopan kepada saya
		15. Diperhatikan dengan tulus	15. Atasan saya menunjukkan perhatian yang tulus terhadap saya.
	4. Keadilan Informasional	16. Diberikan penjelasan yang jelas atas keputusan yang dibuat	16. Atasan saya memberikan penjelasan yang jelas mengenai keputusan yang dibuat.
		17. Diberikan penjelasan yang masuk akal	17. Atasan saya memberikan penjelasan yang masuk akal mengenai keputusan yang dibuat.
		18. Diberikan penjelasan secara detail	18. Atasan saya memberikan penjelasan yang detail mengenai keputusan yang dibuat.
		19. Diberikan informasi yang lengkap	19. Atasan saya memberikan informasi yang lengkap mengenai keputusan yang dibuat.
20. Diberi informasi yang jujur		20. Atasan saya memberikan informasi yang jujur mengenai keputusan yang dibuat.	
Stres Kerja (X2) Adaptasi dan modifikasi dari penelitian (Stephen P. Robbins, 2017)	1.Gejala Fisiologis	1.Karyawan sering sakit kepala saat bekerja.	1.Saya sering mengalami sakit kepala saat menjalankan pekerjaan.
		2.Istirahat karyawan terganggu oleh tuntutan pekerjaan.	2. Istirahat karyawan sering terganggu karena banyaknya tuntutan tugas/pekerjaan yang harus segera diselesaikan.
		3.Karyawan mengalami sakit punggung dan otot	3.Saya mengalami sakit punggung, otot kaku ketika mengerjakan pekerjaan saya di beberapa minggu terakhir ini.

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	
	2. Gejala Psikologis	kaku beberapa minggu terakhir.		
		4. Karyawan lebih mudah emosi terkait pekerjaan.	4. Akhir-akhir ini saya lebih mudah emosi terkait pekerjaan yang saya lakukan.	
		5. Karyawan sering merasa gelisah saat bekerja.	5. Saya sering merasa gelisah sewaktu menjalankan pekerjaan saya akhir-akhir ini.	
	3. Gejala Perilaku	6. Karyawan sulit tidur meskipun butuh istirahat.	6. Saya merasakan kesulitan untuk memejamkan mata atau tidur, meskipun kondisi saya membutuhkan istirahat.	
		7. Menyalahkan teman kerja	7. Saya mudah menyalahkan teman kerja bila ada pekerjaan yang kurang memuaskan.	
		8. Mengonsumsi obat.	8. Kadang-kadang saya mengonsumsi obat tertentu yang membuat saya lebih tenang (alkohol, rokok, dll).	
	Komitmen Organisasi (Y) Adaptasi dan modifikasi dari penelitian (Allen & Meyer, 1991) dalam penelitian (Tran, 2022)	1. Komitmen Afektif	9. Banyaknya pekerjaan membuat kurang komunikatif	9. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan kurang komunikatif.
			1. Kesiediaan karyawan untuk menghabiskan sisa karir di organisasi	1. Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.
			2. Karyawan mengenalkan organisasi tersebut kepada orang lain di luar organisasi.	2. Saya mengembangkan organisasi ini kepada orang lain di luar organisasi.
Komitmen Kontinu		3. Organisasi tersebut sangat berarti bagi karyawan	3. Organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya.	
		4. Karyawan sulit meninggalkan organisasi karena tidak mendapat kesempatan kerja ditempat lain.	4. Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.	
		5. Karyawan tidak ingin meninggalkan	5. Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini	

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
		organisasi meskipun menginginkannya.	sekarang, sekalipun saya menginginkannya.
		6. Karyawan ingin tetap bekerja di organisasi saat ini.	6. Saat ini tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya.
	Komitmen Normatif	7.Karyawan memandang loyalitas sebagai hal yang penting, dan melanjutkan bekerja di organisasi merupakan kewajiban moral.	7. Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada organisasi ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting dan oleh sebab itu saya merasa tetap bekerja diperusahaan merupakan kewajiban moral.
		8.Karyawan dididik untuk setia pada satu organisasi.	8.Saya dididik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi.
		9.Fleksibilitas karir lebih penting daripada setia pada satu perusahaan.	9. Saya tidak berpikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada sebuah perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana.

3.4 Skala Pengukuran

Sugiyono (2019) mengemukakan skala likert sebagai skala pengukuran yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Variabel yang diukur dengan skala likert diubah menjadi indikator. Indikator-indikator tersebut kemudian dijadikan titik tolak ukur untuk mengembangkan pokok – pokok instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Disertai dengan penulisan analisis kuantitatif dengan menggunakan pernyataan dan skor sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Instrumen Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2019)

Pada penelitian responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, selanjutnya setiap jawaban yang diberikan akan diberikan nilai tertentu (1, 2, 3, 4, dan 5). Hasil nilai yang didapatkan akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total ini yang akan diartikan sebagai posisi responden dalam skala likert.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah suatu keseluruhan atau suatu kelompok benda-benda yang mempunyai ciri-ciri yang sama, sedangkan dalam arti luas penduduk adalah suatu wilayah suatu generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang juga mempunyai kuantitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dapat ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Tjoekir Jombang sebanyak 148 karyawan, baik karyawan PKWT maupun PKWTT.

Tabel 3. 3 Jumlah Populasi Karyawan

Unit	Populasi
Bagian Keuangan/Umum	26
Bagian Tanaman	30
Bagian manajemen Kualitas	9
Bagian Pengolahan	29
Bagian Instalansi	54
Jumlah	148

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari kuantitas dan sifat yang dimilikinya menurut jumlah penduduk. Jumlah sampel yang sesuai dalam penelitian adalah 30 sampai 500 (Sugiyono, 2018). Karena responden lebih dari 100 maka penulis mempersempit populasi dengan menghitung besar sampel menggunakan Teknik Slovin. Rumus Slovin merupakan rumus yang digunakan untuk memperkirakan besarnya sampel yang dianggap mampu mewakili seluruh populasi (Sugiyono, 2017). Dengan menggunakan rumus Slovin, besar sampel dapat ditentukan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Error level / Batas kesalahan (10%)

Diketahui populasi penelitian ini sebanyak 148 karyawan, maka besar sampel yang digunakan berdasarkan rumus di atas yakni :

$$n = \frac{148}{1 + 148(0,1)^2}$$

$$n = \frac{148}{1 + 148 (0,01)}$$

$$n = \frac{148}{1 + 1,48}$$

$$n = \frac{148}{2,48}$$

$$n = 59,6 = 60$$

Nilai e ditetapkan 10 %, sehingga jumlah karyawan di PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Tjoekir Jombang adalah 60 karyawan.

3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah sebuah teknik pengambilan sampel, yang digunakan untuk menentukan sebuah sampel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Teknik sampling dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik probability sampling dengan teknik stratified random sampling. Menurut Sugiyono (2019) stratified random sampling merupakan teknik yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel jika populasi berstrata tetapi kurang proporsional. Dengan menggunakan stratified random sampling, diharapkan setiap strata dalam populasi dapat

terwakili secara proporsional dalam sampel sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat dan dapat digeneralisasikan pada populasi secara keseluruhan.

3.7 Jenis dan Sumber Data

3.7.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis.

3.7.2 Sumber Data

A. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari informasi lapangan sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Data tersebut bersumber dari hasil wawancara pada objek penelitian yang dapat dikumpulkan adalah data yang diperoleh dengan cara menyebarkan angket kepada karyawan.

B. Data Sekunder

Data sekunder berupa pengumpulan informasi yang diperoleh dari penelitian sebelumnya, referensi dan informasi dari dokumen institusi seperti data karyawan serta profil organisasi.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian, tujuan utama penelitian adalah untuk mendapatkan informasi yang berbeda. Adapun langkah teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

5. Kuesioner, penggunaan kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari responden secara cepat dan efisien. Kuesioner dirancang untuk mengukur persepsi karyawan tentang keadilan organisasi, tingkat stres kerja yang mereka dapat, dan tingkat komitmen organisasi.
6. Wawancara, dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman dan persepsi karyawan dengan topik keadilan organisasi, stres kerja, dan komitmen organisasi.
7. Observasi, melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas di lokasi penelitian dapat memberikan wawasan tentang kondisi kerja aktual dan hubungan antara karyawan dan manajemen.
8. Dokumentasi, melakukan analisis dokumen seperti kebijakan organisasi, laporan kinerja, dan data internal perusahaan, dapat memberikan

informasi tambahan tentang konteks organisasi dan dampak perubahan manajemen terhadap karyawan.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisa Deskriptif

Teknik analisis data deskriptif adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dikumpulkan secara tidak benar tanpa ada maksud untuk membuat generalisasi atau kesimpulan dari hasil penelitian. Menurut (Sugiyono, 2017), menyatakan bahwa metode deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu : keadilan organisasi, stres kerja dan komitmen organisasi. Dalam analisis ini menggunakan rumus skor tertinggi 5 dan terendah 1, maka cara penentuan penilaiannya adalah sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Sehingga interpretasi skor menurut (Sugiyono, 2019) sebagai berikut :

- a. 1,0 – 1,8 = Sangat Rendah
- b. 1,81 – 2,6 = Rendah
- c. 2,61 – 3,4 = Cukup
- d. 3,41 – 4,2 = Tinggi

e. 4,21 – 5,0 = Sangat Tinggi

3.8.2 Analisa Regresi Linier Berganda

Metode analisis linier berganda sebagai alat untuk memprediksi nilai dari variabel. Hubungan yang signifikan dapat diidentifikasi antara Keadilan Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Analisis linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi software SPSS versi 21.0 selain itu, model persamaan yang digunakan menurut Sugiyono, adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi

A = Konstanta

b1,b2 = Koefisien arah Regresi Berganda

X1 = Nilai variabel Keadilan Organisasi

X2 = Nilai variabel Stres Kerja

e = Standar Error

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model persamaan regresi dengan metode estimasi, jika memenuhi semua maka asumsi klasik akan memberikan hasil yang Best Linier Unbiased Estimator (BLUE), Ghozali (2018). Uji asumsi klasik terdiri dari :

A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut independen dan variabel dependen dalam penelitian ini mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan dianggap normal jika residualnya berdistribusi. Biasanya probabilitas signifikan lebih besar dari 0.05 sebaliknya jika nilainya kurang dari 0,05 maka tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menentukan apakah suatu model regresi ditemukan korelasi yang kuat antar variabel bebas (independen). Maka syarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinieritas dalam model regresi. Berikut rumus uji multikolinearitas :

$$VIF = \frac{1}{\text{Nilai Tolerance}}$$

Multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai variance inflasi faktor (VIF) dalam model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1 menunjukkan tidak ada multikolinearitas (Ghozali, 2018).

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual 1 pengamatan ke pengamatan lain. Jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji Park merupakan salah satu cara untuk menguji heteroskedastisitas pada data variabel dalam penelitian dengan meregresikan nilai logaritma natural dari residual kuadrat. (Ghozali, 2018).

D. Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2018), uji autokorelasi mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Istilah autokorelasi dapat diartikan sebagai korelasi antar sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Untuk dapat mendeteksi adanya autokorelasi dalam situasi tertentu, biasanya memakai uji Durbin Watson, dengan keputusan nilai (Waljiyanti et al., 2023) Watson diatas nilai dU dan kurang dari nilai $4-dU$, $du < dw < 4-du$ dan dinyatakan tidak ada autokorelasi.

3.8.4 Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019), Hipotesis merupakan dugaan jawaban sementara dengan rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang dihasilkan baru berdasarkan dari

teori yang relevan, belum didasarkan pada sebuah fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

A. Uji Parsial atau Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilainya probabilitas signifikan (Sig.) dibandingkan dengan batas t himpunan signifikansi adalah 5% atau 0,05 dan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel.

Jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$ dan nilai t-hitung \geq tabel maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ dan nilai t-hitung \leq t-tabel maka secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

B. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2018), koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya adalah mengukur seberapa baik model mampu menjelaskan variasi variabel bergantung nilai koefisien determinasinya antara nol sampai satu. Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk mengukur berapa lama kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai koefisien determinasi

(R^2) semakin mendekati angka 1, maka model regresi tersebut semakin dipertimbangkan baik karena variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen.

Untuk memperkirakan model regresi terbaik, penelitian ini didasarkan pada nilai Adjusted R Square atau koefisien determinasi yang disesuaikan karena apabila memakai nilai R Square akan menimbulkan suatu bias yang dapat meningkatkan R^2 jika ada penambahan variabel independen. Berbeda dengan R Square, nilai Adjusted R Square tidak akan menimbulkan bias karena nilai R Square dapat naik atau turun apabila sebuah variabel independen ditambahkan dalam model.