**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dengan menggunakan teknik pengumpulan data dengan instrument penelitian analisis data bersifat statistik yang memiliki tujuan menguji hipotesis yang telah dibuat (Sugiyono, 2019:13). Metode ini berfungsi untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir di masa *pandemic covid-19* pada kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Surakarta di Balai Kota dengan mengolah data yang sudah didapat dengan menggunakan program SPSS versi 25. Dimana analisis yang digunakan yakni analisis statistik linier berganda.

Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder yang diporeleh dari sumber daya manusia pada Dinas Kesehatan di Balaikota Surakarta, penyebaran kuisioner dilakukan kepada karyawan Dinas Kesehatan di Balaikota Surakarta secara offline.

1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan di Balaikota Surakarta yang beralamat di Kompleks Balai Kota, Jalan Jendral Sudirman No. 2, Kedung Lumbu, Pasar Kliwon, Kp. Baru, Ps. Kliwon, Kota Surakarta, Jawa Tengah,

57133, Indonesia. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan, mulai dari September-Januari 2021.

1. **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan generalisasi dari sebuah wilayah yang terdiri dari objek dan subjek, maka diharapkan peneliti dapat menentukan kualitas dan kriteria tertentu dan menarik kesimpulan di akhir (Sugiyono, 2019:115). Populasi dalam penelitian ini sejumlah 56 karyawan PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang merupakan karyawan Dinas Kesehatan di Balaikota Surakarta.

Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang ada pada populasi dan bersifat *repesentatif* atau mewakili (Sugiyono, 2019:116). Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2019:104). Sampel dalam penelitian ini diambil secara keseluruhan dari total populasi yaitu 56 karyawan yang sudah PNS (Pegawai Negeri Sipil).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non* *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel setiap unsur atau anggota populasi yang terpilih menjadi sampel dengan tidak memberikan peluang yang sama (Sugiyono, 2019:120). Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. (Sugiyono, 2019:85) menginterpretasi bahwa teknik sampling jenuh yakni teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Maka jumlah sampel yang digunakan pada pada penelitian ini yakni sebanyak 56 karyawan yang sudah PNS (Pegawai Negeri Sipil).

**D. Jenis dan Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

(Sunyoto, 2013:21) menginterpretasi bahwa data primer merupakan data yang berasal dari sumber asli yang telah dikumpulkan oleh peneliti yang berguna untuk menjawab permasalahan yang dikaji. Data ini tidak berbentuk hard file atau soft file. Data ini harus dicari oleh peneliti melalui narasumber atau dalam istilah lain disebut dengan responden. Responden merupakan individu atau kelompok yang dijadikan objek penelitian sebagai sarana mendapatkan informasi yang dapat dijadikan data untuk diteliti. Data yang diperoleh dari penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuisioner offline yang akan dibagikan kepada karyawan Dinas Kesehatan Kota Surakarta.

1. Data Sekunder

Sugiyono (2019:456) menginterpretasi bahwa data primer merupakan data yang diperoleh dari pihak ketiga atau narasumber.

**E. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian terbagi menjadi dua yaitu variable dependen (terikat) dan variable independen (bebas). Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3), sedangkan variable dependen (terikat) dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).

**F. Teknik Pengumpulan Data**

1. Wawancara

(Subagyo, 2011:39) menginterpretasi bahwa wawancara merupakan suatu kegiatan untuk mengumpulkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan beberapa pertanyaan pada narasumber.

Penulis mencari sumber data melalui wawancara salah satu karyawan Dinas Kesehatan di Balaikota Surakarta untuk mengetahui strata yang terdapat di Dinas Kesehatan di Balaikota Surakarta dan jumlah populasi karyawan agar dapat menentukan sampel yang akan diteliti.

2. Observasi

(Supriyati, 2011:46) menginterpretasi bahwa observasi merupakan cara untuk mencari informasi untuk bahan penelitian dengan mempunyai sifat dasar naturalistik. Penulis melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis di lapangan guna mendapatkan informasi yang tampak secara langsung.

3. Kuisioner

(Kusumah, 2011:78) menginterpretasi bahwa kuisioner merupakan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dibagikan kepada calon responden yang berguna untuk pengumpulan informasi yang dibutuhkan peneliti.

Peneliti membagikan kuisioner secara offline yang dibagikan langsung kepada karyawan Dinas Kesehatan Kota Surakarta di Balai Kota yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil). Pada penelitian ini pernyataan setiap variabel masing-masing sebanyak 7, jadi total pernyataan untuk 4 variabel yakni 28 pernyataan.

Dalam menentukan skala pengukuran penelitian, penulis menggunakan teknik skala likert. Skala likert merupakan skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap, pendapat, dan persepsi responden dalam menghadapi fenomena sosial (Ghozali, 2019:93).

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai tingkatan dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki skor 1.
2. Tidak Setuju (TS) memiliki skor 2.
3. Netral (N) memiliki skor 3.
4. Setuju (S) memiliki skor 4.
5. Sangat Setuju (SS) memiliki skor 5.

**G. Variabel, Definisi, Indikator, dan Skala Operasional Variabel**

Variabel, definisi, indikator, dan skala operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel III.1

Variabel, Definisi, Indikator, dan Skala Operasional Variabel

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Definisi** | **Indikator** | **Instrument** |
| Kinerja Karyawan | Segala hal yang dilakukan karyawan yang berpengaruh pada lingkungan kerja di organisasi tempat bekerja. | 1. Kuantitas (nilai) hasil kerja 2. Kualitas (mutu) hasil kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerjasama   Ompusunggu dan Kusmiyanti, (2021) | 1. Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah diberi. 2. Saya selalu memberikan hasil yang terbaik sesuai kemampuan. 3. Hasil kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. 4. Saya sangat teliti dalam mengerjakan pekerjaan. 5. Saya selalu hadir dan pulang kerja tepat pada waktunya. 6. Saya tidak pernah bolos saat hari kerja. 7. Saya dapat bekerja secara kelompok demi mewujudkan visi dan misi organisasi. |
| Motivasi | Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti ambisi, aktivis atau efektivitas yang berdampak untuk suatu respons atau reaksi. | 1. Dorongan untuk menggapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif 4. Kreatifitas   Chairani (2020). | 1. Keinginan dan kebutuhan dalam diri dapat memacu karyawan untuk bekerja secara optimal di masa *Pandemic Covid-19.* 2. *Reward* dan jaminan kesehatan sangat penting untuk motivasi bekerja karyawan. 3. Saya tetap semangat untuk menyelesaikan tugas yang diberi saat *Work From Home* ataupun saat bekerja di kantor. 4. Kurangnya motivasi dapat mengurangi semangat kerja. 5. Saya mempunyai inisiatif dalam bekerja, mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diperintah. 6. Saya dapat menemukan solusi untuk kendala yang saya dapat dalam bekerja 7. Saya dapat menjaga agar lingkungan kerja tetap kondusif dan sehat dengan selalu menjaga kebersihan demi kenyamanan dan keselamatan bersama di masa *Pandemic Covid-19.* |
| Disiplin Kerja | Disiplin kerja merupakan tabiat menghargai, taat dan patuh terhadap kaidah-kaidah yang telah dibuat, baik yang tersirat maupun tersurat serta karyawan diharap mampu menjalankannya dan dapat konsekuen dengan hukuman atau sanksi bila melanggar kaidah-kaidah yang telah dibuat dalam organisasi. | 1. Memprioritaskan kehadiran 2. Memprioritaskan jam kerja secara efektif dan efisien 3. Ketrampilan 4. Konsisten pada jam kerja 5. Semangat Kerja 6. Sopan dalam bertindak 7. Kreativitas   Syarkani, (2017) | 1. Kehadiran dalam kantor merupakan prioritas saya dalam bekerja. 2. Saya dapat bekerja secara efektif dan efisien demi hasil kerja yang baik 3. Saya selalu bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab. 4. Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin. 5. Semangat kerja yang baik akan berpengaruh pada kinerja karyawan. 6. Saya selalu menjaga sopan santun di manapun saya berada, untuk menjaga nama baik organisasi. 7. Saya selalu bekerja sungguh-sungguh demi mencapai tujuan organisasi dengan hasil yang optimal. |
| Pengembangan Karir | Pengembangan karir berhubungan dengan perencanaan karir. Perencanaan karir merupakan salah satu dimensi atau lapisan dalam perencanaan karir yang dimana seseorang memilih karir goals. | 1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Pengalaman Kerja   Suwarno dan Aprianto, (2019) | 1. Bagian dan tugas dalam kantor sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan masing-masing karyawan. 2. Karyawan pada Dinas Kesehatan di Balai Kota Surakarta selalu diberi pelatihan kerja untuk menambah wawasan dan *skill* dalam bekerja. 3. Pelatihan kerja pada Dinas Kesehatan di Balai Kota Surakarta rajin terselenggara. 4. Pelatihan kerja rata di dapat pada semua karyawan pada Dinas Kesehatan di Balai Kota Surakarta. 5. Saya memiliki pengalaman kerja tidak hanya pada Dinas Kesehatan di Balai Kota Surakarta. 6. Saya pernah bekerja di instansi lain selain pada Dinas Kesehatan di Balai Kota Surakarta. 7. Pengalaman kerja sangat penting dalam dunia pekerjaan. |

**H. Uji Instrumen**

1. Uji Validitas

Uji validitas berfungsi sebagai penentu valid dan tidaknya sebuah data yang telah didapat dari narasumber atau responden. Data yang di dapat berbentuk jawaban dari pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti.

Untuk mengetahui valid tidaknya sebuah kuisioner dapat dilakukan dengan uji validitas data., sebuah kuisioner dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu memberitahukan sesuatu yang akan diatur oleh kuisioner peneliti, validitas menunjukan sejauh mana alat pengukur yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur (Ghozali, 2018:170). Uji validitas dapat ditentukan dengan membandingkan nilai rhitung dari hasil output *Pearson Correlation* dengan rtable, jika rhitung lebih besar dari rtabel maka butir pertanyaan tersebut valid, tetapi jika Rhitung lebih kecil daripada Rtabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 atau 5% (Ghozali, 2018:54).

Uji instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuisioner secara offline kepada karyawan PNS (Pegawai Negeri Sipil) pada Dinas Kesehatan Kota Surakarta di Balaikota dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas.

**1. Hasil Uji Validitas**

Hasil uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 25. Butir pertanyaan valid apabila nilai rhitung > rtabel dengan syarat signifikan 0,05 atau 5%. Dimana df=n-2, r tabel untuk 20 orang responden yaitu 0,443. Berikut uji validitas masing-masing variabel:

1. Hasil uji validitas item pernyataan variabel Kinerja Karyawan

Tabel III.2

Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Butir Pertanyaan** | **r hitung** | **r table** | **Keterangan** |
| Y1 | 0,918 | 0,443 | Valid |
| Y2 | 0,927 | 0,443 | Valid |
| Y3 | 0,648 | 0,443 | Valid |
| Y4 | 0,877 | 0,443 | Valid |
| Y5 | 0,927 | 0,443 | Valid |
| Y6 | 0,648 | 0,443 | Valid |
| Y7 | 0,927 | 0,443 | Valid |

Sumber: Analisis data primer, 2021

b. Validitas item pertanyaan untuk variabel Motivasi

Tabel III.3

Hasil Uji Item Pernyataan Validitas Variabel Motivasi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Butir Pertanyaan** | **r hitung** | **r table** | **Keterangan** |
| X1.1 | 0,797 | 0,443 | Valid |
| X1.2 | 0,722 | 0,443 | Valid |
| X1.3 | 0,593 | 0,443 | Valid |
| X1.4 | 0,653 | 0,443 | Valid |
| X1.5 | 0,793 | 0,443 | Valid |
| X1.6 | 0,746 | 0,443 | Valid |
| X1.7 | 0,606 | 0,443 | Valid |

Sumber: Analisis data primer, 2021

c. Validitas item pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja

Tabel III.4

Hasil Uji Item Pernyataan Validitas Variabel Disiplin Kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Butir Pertanyaan** | **r hitung** | **r table** | **Keterangan** |
| X2.1 | 0,743 | 0,443 | Valid |
| X2.2 | 0,894 | 0,443 | Valid |
| X2.3 | 0,820 | 0,443 | Valid |
| X2.4 | 0,743 | 0,443 | Valid |
| X2.5 | 0,894 | 0,443 | Valid |
| X2.6 | 0,598 | 0,443 | Valid |
| X2.7 | 0,869 | 0,443 | Valid |

Sumber: Analisis data primer, 2021

d. Validitas item pertanyaan untuk variabel Pengembangan Karir

Tabel III.5

Hasil Uji Item Pernyataan Validitas Variabel Pengembangan Karir

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Butir Pertanyaan** | **r hitung** | **r table** | **Keterangan** |
| X3.1 | 0,816 | 0,443 | Valid |
| X3.2 | 0,733 | 0,443 | Valid |
| X3.3 | 0,653 | 0,443 | Valid |
| X3.4 | 0,636 | 0,443 | Valid |
| X3.5 | 0,816 | 0,443 | Valid |
| X3.6 | 0,804 | 0,443 | Valid |
| X3.7 | 0,757 | 0,443 | Valid |

Sumber: Analisis data primer, 2021

**2. Hasil Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu dapat menggunakan uji reliabilitas, yaitu bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya kebenarannya. Untuk menghitungnya SPSS menyediakan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha.* Variabel dapat dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2019:47).

Suatu instrument dapat dikatakan reliabel apabila hasil perhitungan *Cronbach’s Alpha* lebih besar dari kriteria reliabilitas yang telah ditetapkan yaitu *Cronbach Alpha* > 0,60. Analisis perhitungan menggunakan SPSS versi 25 dengan hasil akhir sebagai berikut:

Tabel III.6

Hasil Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Cronbach Alpha*** | **Kriteria Reliabilitas** | **Hasil** |
| Kinerja Karyawan | 0,538 | ***Cronbach*** | Reliabel |
| Motivasi | 0,628 | ***Alpha*** > 0,60. | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,868 | Maka reliabel | Reliabel |
| Pengembangan Karir | 0,555 |  | Reliabel |

Sumber: Analisis data primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3) memiliki *Cronbach’s Alpha* > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach’s Alpha* pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki kemampuan konsistensi sebesar 53,8%, Motivasi (X1) memiliki konsistensi sebesar 62,8%, Disiplin Kerja (X2) memiliki konsistensi sebesar 86,8%, dan Pengembangan Karir (X3) memiliki konsistensi sebesar 55,5% apabila pengukuran diulang.

**I. Metode Analisis**

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul guna memperoleh data numerikal. Tabulasi data untuk masing-masing variabel pada penelitian ini dilakukan guna memperoleh nilai minimum, nilai maximum, nilai rata-rata, distribusi frekuensi, dan pie chart pada setiap variabel penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji ada tidaknya penyimpangan asumsi model klasik yaitu dengan pengujian normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas. Uji asumsi klasik terbagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui terdapat dan tidaknya kontribusi dalam model regresi variable dependen (terikat) dan variable independen (bebas) (Ghozali, 2019:160). Cara uji normalitas (uji Kolmogrov-Smirnov) dengan melihat normalitas model regresi dengan asymp. Sig sebesar 0,15 dan tingkat signifikansi > 0,05 (Ghozali, 2019:160).

1. Uji Multikolinieritas

(Suliyanto, 2011:81) menginterpretasi bahwa uji multikolinieritas dalam penelitian bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi dapat kolerasi antara variable bebas (independen). Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*. Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF (*Variance Inflation Factor*)<10,00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Sebaliknya, Jika nilai *tolerance* < 0,10 atau VIF (*Variance Inflation Factor*)>10,00, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinieritas antar variabel bebas

c. Uji Heteroskedastisitas

(Umar, 2011:181) menginterpretasi bahwa uji heteroskedastisitas dalam penelitian merupakan alat untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan uji heterokedastisitas dengan glejser. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

(Narimawati, 2019:5) menginterpretasi bahwa regresi linier berganda merupakan analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terpacu pada skala interval.

Untuk mengetahui uji statistik antara variable X dan Y maka peneliti akan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda berguna untuk mengukur pengaruh variable independen yang terdiri lebih dari satu variable. Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas terhadap variable terikat (Ghozali, 2019:89).

Analisis regresi linier berganda memiliki fungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dirumuskan oleh persamaan sebagai berikut:

Y = 1X1 + 2X2 + 3X3 + e

Keterangan persamaan di atas yaitu sebagai berikut:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Pengembangan Karir

1 = Koefisien regresi variabel X1, Motivasi

2 = Koefisien regresi variabel X2, Disiplin Kerja

3 = Koefisien regresi variabel X3, Pengembangan Karir

e = Error of term.

4. Uji Hipotesa

1. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen (X) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2018:90). Cara untuk mencari nilai Uji F dapat menggunakan distribusi nilai rtabel statistik pada signifikansi 0,005 atau 5% dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

F tabel = (k; n-k)

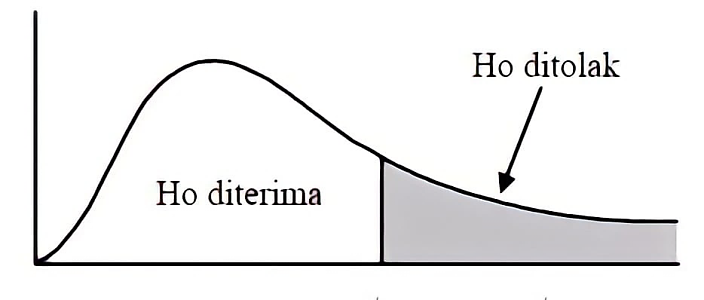
Keterangan:

k = jumlah variabel independen

n = jumlah responden atau sampel penelitian

Syarat pengambilan kesimpulan pada uji *F* berdasarkan tingkat signifikan yang sering digunakan dalam penelitian yaitu 5% atau 0,05 sebagai berikut:

1. Apabila nilai Sig.< 0,05, maka dapat disimpulkan bhwa ada pengaruh secara bersama-sama dari semua variabel independen terhadap variabel dependen yang berarti model regresi fit.
2. Apabila nilai Sig. > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara simultan dari semua variabel independen.
3. H0 diterima apabila Fhitung < Ftabel, maka tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
4. H0 ditolak apabila Fhitung > Ftabel, maka ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
5. Gambar Kurva Normal

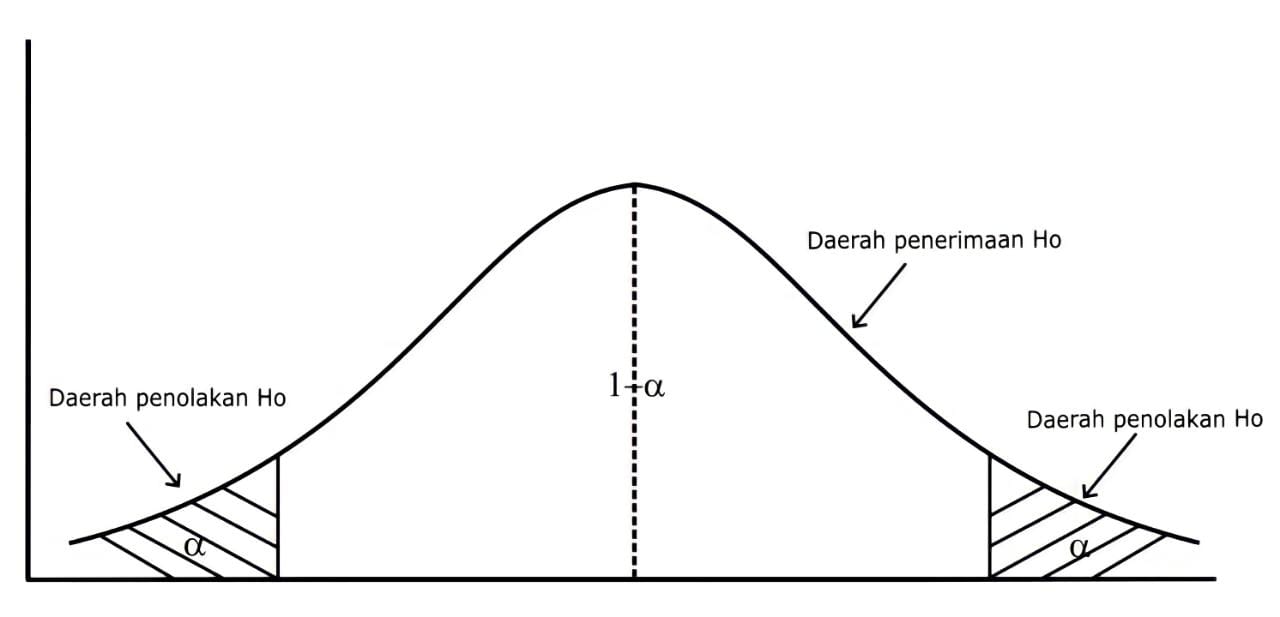


Gambar III. 1

Gambar Kurva Normal Uji F

2. Uji *t* (Uji Secara Parsial)

Uji statistik *t* pada dasarnya menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel individu independen secara individu dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2019:178). Apabila thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima, berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%.



Gambar III.2

Gambar Kurva Normal Uji *t*

3. Koefisien Determinasi )

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat yang dilihat melalui adjusted R2. Adjusted R2 digunakan karena variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari dua. Nilainya terletak antara 0 dan 1, jika hasil yang diperoleh > 0,5 maka model yang digunakan dianggap cukup handal dalam pembuatan estimasi.