

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2014) penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala Likert.

Penelitian ini nantinya akan mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan uji hipotesis t dan  $R^2$ .

#### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Sumber Citra Persada yang beralamatkan di Jl. Raya Ploso-Kabuh, Kabupaten Jombang. Alasan peneliti menetapkan lokasi yang akan dijadikan objek dalam penelitian ini untuk memperoleh gambaran umum, informasi yang akurat tentang berbagai aspek yang

berkenaan dengan masalah penelitian, dan untuk mengetahui berbagai permasalahan yang mungkin dapat dikembangkan dalam penelitian ini.

### **3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### **3.3.1 Identifikasi Variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel bebas:
  - a. Stres Kerja (X1)
  - b. Motivasi (X2)
  - c. Kompensasi (X3)
2. Variabel Terikat : Kepuasan Kerja (Y)

#### **3.3.2 Definisi Operasional**

##### **1. Kepuasan Kerja (Y)**

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau keadaan emosional para karyawan PT. Sumber Citra Persada dalam memandang pekerjaannya. Tingkat kepuasan karyawan dapat diketahui dari bagaimana mereka menanggapi dengan senang atau tidaknya pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkat kepuasan yang rendah cenderung akan menurunkan kinerja karyawan karena peran sumberdaya manusia akan sangat menentukan tingkat keberhasilan perusahaan. Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja menurut Luthans (2006:243) adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan itu sendiri

Merupakan hal yang berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yang meliputi perasaan senang dan kemampuan karyawan PT. Sumber Citra Persada dalam menyelesaikan tanggungjawab pekerjaannya.

b. Supervisi

Pengawasan yang dilakukan dari mandor PT. Sumber Citra Persada

c. Rekan Kerja

Merupakan hal yang berkaitan dengan kondisi hubungan kerja antar karyawan PT. Sumber Citra Persada.

## **2. Stres Kerja (X<sub>1</sub>)**

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi karyawan, dimana karyawan PT. Sumber Citra Persada harus memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan tugas atau lingkungan kerja. Menurut Indikator stres kerja menurut Robbins (2002: 309) dinyatakan dalam tiga kategori umum stress, yaitu :

a. Menimbulkan sakit kepala

Karyawan PT Sumber Citra Persada sering merasakan sakit kepala karena mempunyai jadwal kerja yang padat.

b. Mudah marah

Disaat jam kerja karyawan PT Sumber Citra Persada bekerja dibawah tekanan, sehingga menyebabkan karyawan mudah marah terhadap rekan kerja.

c. Absensi

Tingkat absensi yang tinggi karyawan PT Sumber Citra Persada

### **3. Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Motivasi merupakan daya penggerak yang ada dalam diri seseorang yang dapat membangkitkan seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi, karyawan PT. Sumber Citra Persada akan tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Dalam bekerja, motivasi merupakan daya penggerak yang menjamin terjadinya kelangsungan kegiatan kerja dan memberikan arah sehingga tujuan yang diinginkan dapat terpenuhi. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi kerja, maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang akan berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal. Adapun indikator yang digunakan peneliti untuk mengukur motivasi menurut Hasibuan (2012) adalah sebagai berikut :

a. Fisiologis atau Kebutuhan Fisik

Kebutuhan pada karyawan PT Sumber Citra Persada untuk berusaha memenuhi kebutuhan fisik dan keamanan mereka.

b. Sosial

Kebutuhan pada karyawan PT Sumber Citra Persada untuk berusaha mendapatkan persahabatan, mereka lebih ingin disukai dan diterima orang lain, lebih menyukai situasi kooperatif dan berusaha menghindari konflik.

c. Aktualisasi Diri

Adanya dorongan pada karyawan PT Sumber Citra Persada atau gairah untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan efisien dari sebelumnya.

**4. Kompensasi (X<sub>3</sub>)**

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan PT. Sumber Citra Persada atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan yang bisa berupa finansial maupun non finansial. Adapun indikator-indikator yang digunakan peneliti menurut Samsudin (2006:187) antara lain sebagai berikut :

a. Upah

Bayaran yang diberikan PT.Sumber Citra Persada pada karyawan bagian produksi secara rutin dan teratur terhitung dari mingguan,bulanan, atau tahunan.

b. Insentif

Bayaran yang diberikan oleh PT Sumber Citra Persada pada karyawan bagian produksi yang melakukan lembur.

## c. Bonus

Bayaran yang diberikan oleh PT.Sumber Citra Persada pada karyawan bagian produksi yang tidak presensi.

## d. Cuti

Pemberian hari libur kepada karyawan PT Sumber Citra Persada atas kinerja yang telah mereka lakukan.

### 3.4 Operasional Variabel

**Tabel 3.1**  
**Operasional variabel**

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Sumber
Kepuasan Kerja (Y)	1. Pekerjaan itu sendiri	1.Saya merasa sangat senang dengan pekerjaan ini, karena pekerjaan ini tepat buat saya  2.Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya	Luthans (2006)
	2. Supervisi	1.Para manajer (supervisor) memberikan dukungan serta dorongan pada saya  2.Para manajer (supervisor) mengawasi saya secara rutin	
	3. Rekan kerja	1.Antar karyawan terjadi kerjasama yang baik  2.Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini	
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	1. Menimbulkan sakit kepala	Saya sering merasakan sakit kepala karena mempunyai jadwal kerja yang padat	Robbins (2002: 309)
	2. Mudah marah	Bekerja dibawah tekanan cenderung membuat saya mudah marah kepada rekan kerja	
	3. Absensi	Karena beban kerja yang berat,	

		hal itu membuat saya banyak izin untuk tidak masuk kerja	
Motivasi (X <sub>2</sub> )	1. Fisiologis atau Kebutuhan Fisik	Dorongan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sandang,pangan,papan.	Hasibuan (2012)
	2. Sosial	Karyawan menjalin hubungan kerja yang dinamis	
	3. Aktualisasi diri	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi diri melalui pelatihan	
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	1. Upah	Perusahaan memberikan upah sesuai harapan saya	Samsudin (2006:187)
	2. Insentif	Perusahaan memberikan bayaran lembur sesuai harapan saya	
	3. Bonus	Perusahaan memberikan bonus tambahan bagi saya jika saya tidak melakukan presensi	
	4. Cuti	Program pemberian cuti telah memenuhi harapan saya.	

### 3.5 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti, pengukuran variabel X<sub>1</sub> (stres kerja), variabel X<sub>2</sub> (motivasi), variabel x<sub>3</sub> (kompensasi) dan Y (kepuasan kerja) yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2014) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban dengan gradasi dari yang sangat positif sampai dengan yang sangat negatif. Hasil jawaban diberi skor sebagai berikut :

- a. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 : Setuju (S)
- c. Skor 3 : Ragu-Ragu (RG)
- d. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

### 3.6 Populasi dan Sampel

#### 3.6.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Sumber Citra Persada sebanyak 640 orang yang terdiri dari beberapa departemen.

**Tabel 3.2**  
**Populasi**

No	Departemen	Karyawan
1	Lasting	170
2	Jahit	360
3	Sablon	44
4	Cutting	45
5	Gudang	21
Jumlah Populasi		640

Sumber : PT. Sumber Citra Persada



### 3.6.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

Rumus :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

- n = Jumlah Sampel
- N = Jumlah Populasi (sebanyak 640 karyawan)
- e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%).

Maka diperoleh bahwa,

$$\begin{aligned} n &= \frac{640}{1+640(0,1)^2} \\ &= \frac{640}{1+6.40} \\ &= \frac{640}{7.40} \\ &= 86,4 \end{aligned}$$

Hasil rumus Slovin, sampel sebanyak 86.48 dibulatkan menjadi 86 karyawan yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2014) *proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 86 karyawan.

**Tabel 3.3**  
**Sampel**

No.	Bagian	Jumlah karyawan	Jumlah sampel
1.	Lasting	170	$170/640 \cdot 86 = 23$
2.	Jahit	360	$360/640 \cdot 86 = 48$
3.	Sablon	44	$44/640 \cdot 86 = 6$
4.	Cuting	45	$45/640 \cdot 86 = 6$
5.	Gudang	21	$21/640 \cdot 86 = 3$
Total sampel			86

Sumber : PT. Sumber Citra Persada

### 3.7 Jenis Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.7.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2014). Data kuantitatif didapatkan dengan cara mengetahui jumlah populasi. Data kuantitatif dalam penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner yang nantinya akan diolah menggunakan teknik statistika.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu data primer dan data sekunder :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, dimana data tersebut diamati dan dicatat. Data primer meliputi hasil wawancara dan penyebaran kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Sumber Citra Persada.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah semua data yang diperoleh penulis secara tidak langsung. Data ini berupa data olahan yang memperkuat data primer melalui literatur, catatan atau dokumentasi perusahaan, internet dan sumber-sumber lain yang mendukung dalam penelitian ini.

### 3.7.2 Teknik Pengumpulan Data

Sesuai teknik pengumpulan data yang dibutuhkan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data karena peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden secara mendalam dan jumlah respondennya kecil atau sedikit. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek penelitian. Data yang didapatkan dari wawancara ini adalah data tentang gambaran umum tentang stres kerja, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan PT. sumber Citra Persada.

#### b. Angket

Pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis pada responden kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pendapat dan persepsi responden. Data yang

didapatkan dari kuesioner ini adalah data tentang stres kerja, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Citra Persada.

c. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang berhubungan dengan obyek yang diteliti.

d. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data perusahaan yang sudah tersedia dalam catatan dokumen berbentuk tulisan.

### 3.8 Uji Validitas

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugas mencapai sasarannya. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Uji validitas dapat menggunakan rumus pearson product moment.

Rumus :

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

Keterangan :

- r = korelasi  
 x = variabel independen  
 y = variabel dependen

Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (2014), yang dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi  $r$  diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid, dan sebaliknya bila korelasi  $r$  dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 responden. Berikut hasil uji validitas item pernyataan :

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas**

No Item	Variabel	r hitung	r kritis	Keterangan
X1.1	<b>Stres Kerja (X1)</b>	0,715	0,3	Valid
X1.2		0,841	0,3	Valid
X1.3		0,441	0,3	Valid
X2.1	<b>Motivasi (X2)</b>	0,712	0,3	Valid
X2.2		0,685	0,3	Valid
X2.3		0,822	0,3	Valid
X3.1	<b>Kompensasi (X3)</b>	0,666	0,3	Valid
X3.2		0,882	0,3	Valid
X3.3		0,411	0,3	Valid
X3.4		0,917	0,3	Valid
Y1.1	<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	0,558	0,3	Valid
Y1.2		0,564	0,3	Valid
Y1.3		0,563	0,3	Valid
Y1.4		0,661	0,3	Valid
Y1.5		0,597	0,3	Valid
Y1.6		0,593	0,3	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 3.3 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil

yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $> 0,3$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

### 3.9 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2014). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Suharsimi, 2010). Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 3.4 berikut ini:

**Tabel 3.5**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Koefisien $\alpha$	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,751	0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0,798	0,6	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,787	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,731	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil uji reliabilitas 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.

### 3.10 Teknik Analisis Data

#### 3.10.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing-masing item variabel dengan skala pengukuran satau sampai lima, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skor} &= \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

- 1,0 - 1,8 = Sangat Rendah
- 1,9 - 2,6 = Rendah
- 2,7 - 3,4 = Cukup
- 3,5 - 4,2 = Tinggi
- 4,3 - 5,0 = Sangat Tinggi

Sumber : (Suharsimi, 2006)

#### 3.10.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis

yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi serta kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Persada. Persamaan regresi berganda (Sugiyono, 2014) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Stres Kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi

X<sub>3</sub> = Kompensasi

a = Konstanta

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub>b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

e = error

### 3.10.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk menganalisis asumsi-asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan regresi. Terpuhinya asumsi-asumsi klasik tersebut maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan.

Adapun asumsi-asumsi yang digunakan dalam uji asumsi klasik adalah sebagai berikut :



### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2010: 71). Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ .

### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi antara lain dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *varian factor*. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $\text{tolerance} \geq 0,1$  atau 10% atau sama dengan  $\text{VIF} \leq 10$  (Ghozali, 2013: 205).

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas sebagai berikut heteroskedastisitas adalah dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi

ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Sony Sumarsono, 2004:224). Heteroskedastisitas berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan gejala ini ditimbulkan dari perubahan-perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoscedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

#### 3.10.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

##### 1. Uji t atau uji parsial

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh variabel stres kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Uji t (t-test) digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis komparatif dua sampel yang berkorelasi bila datanya berbentuk ordinal. (Sugiyono, 2014).

- a. Menentukan level signifikan dengan menggunakan t- tabel.
- b. Mengambil keputusan
  - Jika  $t \text{ Sig} \leq \alpha = 0,05$ , maka hipotesis diterima
  - Jika  $t \text{ Sig} > \alpha = 0,05$ , maka hipotesis ditolak

##### 2. Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat

hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Priyatno, 2010: 66).

Bila koefisien determinasi  $r^2 = 0$ , berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel terikat. Sebaliknya, bila koefisien determinasi  $r^2$  terhadap Y = 1, berarti variabel tidak bebas 100% dipengaruhi variabel bebas. Karena itu letak  $r^2$  antara 0 dan 1 ( $0 < r^2 < 1$ )