

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Intellectual capital* terhadap kinerja karyawan PT. Jayamas Medica Industry. Jenis penelitian yang digunakan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *explanatory* yang mana tujuannya adalah menelaah antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu. Dengan menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, kuisisioner, serta dokumentasi. Dan menggunakan metode statistik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu responden diberi beberapa pertanyaan dalam bentuk angket/kuesioner, dengan demikian sumber datanya adalah data primer yaitu diambil langsung dari sampel dan dikumpulkan secara langsung. Penelitian dilakukan dengan obyek karyawan HD sol PT. Jayamas Medica Industry Jombang dengan kisaran sampel yang digunakan 70 responden.

3.2 Lokasi dan Obyek Penelitian

Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah di wilayah Kecamatan Mojoagung, Kabupaten Jombang dengan obyek penelitian *human capital*, *structural capital*, dan *relational capital* terhadap kinerja karyawan PT. Jayamas Medica Industry Jombang.

3.3 Variabel dan Definisi Operasional

3.3.1 Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas atau independen yaitu inovasi produk (X), satu variabel terikat atau independennya yaitu kinerja pemasaran (Y) serta satu variabel intervening yaitu orientasi pasar (Z).

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

Terdapat tiga variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah *human capital* yang dilambangkan dengan X_1 , *organizational capital* yang dilambangkan dengan X_2 , dan *relational capital* yang dilambangkan dengan X_3 . Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang dilambangkan dengan Y. Variabel tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

1. *Human capital* (X_1)

. *Human capital* merupakan kemampuan kerja dari sumber daya manusia yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan keahlian, serta komitmennya untuk menghasilkan nilai ekonomi terhadap suatu perusahaan. Indikator *human capital* yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Skill* (keterampilan)
2. *Education* (pendidikan)
3. *Experience* (pengalaman)

2. *Organizational capital* (X_2)

Organization capital adalah kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan. Adapun indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi
2. *Leadership* (kepemimpinan)
3. *Teamwork* (kerjasama)
- 3. *Relational Capital* (X₁)**

Relational capital adalah hubungan yang dimiliki perusahaan dengan para mitranya, termasuk karyawan, para pemasok, dan masyarakat luar. Indikator dari *relational capital* yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepercayaan
2. Rasa hormat
3. Persahabatan
- 4. Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi. Indikator Kinerja karyawan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja

3. Ketepatan waktu

Penulis tidak membahas indikator produktivitas dan pengawasan biaya. Hal itu dikarenakan pada indikator produktivitas sudah mencakup indikator kuantitas produksi di PT. Jayamas Medica Industry. Selain itu, pada indikator pengawasan biaya, penulis tidak mempunyai akses untuk mengambil data tersebut dari PT. Jayamas Medica Industry.

Tabel 3.1
Operasional Antar Variabel

Variabel	Indikator	Kisi-kisi	Sumber
<i>Human Capital</i>	<i>Skill</i> (keterampilan)	<ol style="list-style-type: none">1. Karyawan cepat mengerti2. Karyawan mampu mengerjakan dengan benar produk yang diberikan kepadanya.3. Karyawan cepat tanggap4. Karyawan saling membantu dalam bekerjasama dalam tim.5. Karyawan tidak banyak pertanyaan6. Karyawan langsung mengerjakan dengan cepat dan tepat.	Divianto (2005)
	<i>Education</i> (pendidikan)	<ol style="list-style-type: none">1. Pendidikan karyawan memudahkan karyawan dalam memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan.2. Pendidikan karyawan meningkatkan keahlian karyawan dalam bekerja.	Divianto (2005)

		3. Pendidikan karyawan efektif dalam menunjang pekerjaan.	
	<i>Experience</i> (pengalaman)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman kerja karyawan memudahkan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. 2. Pengalaman kerja karyawan memiliki peran penting untuk karyawan dalam menyelesaikan tugas. 3. Pengalaman kerja karyawan membantu karyawan dalam mengoperasikan mesin dalam proses produksi. 	Divianto (2005)
<i>Organizational capital</i>	Budaya organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi membuat karyawan mudah dalam menyelesaikan tugas. 2. Budaya organisasi mendorong karyawan bekerjasama dalam tim. 3. Budaya organisasi membuat karyawan nyaman dalam bekerja. 	Prasetya, dkk (2016)
	<i>Leadership</i> (kepemimpinan)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala bagian memberikan instruksi yang jelas ketika memberikan tugas kepada karyawan. 2. Kepala bagian memberikan motivasi kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas. 3. Kepala bagian menjalin hubungan 	Prasetya, dkk (2016)

		yang baik dengan karyawan.	
	<i>Teamwork</i> (kerjasama)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Setiap karyawan sama-sama bekerja keras dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. 2. Setiap karyawan saling membantu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. 3. Kerjasama tim memudahkan karyawan dalam mencapai target produksi yang diberikan oleh perusahaan. 	Prasetya, dkk (2016)
<i>Relational Capital</i>	Kepercayaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Setiap karyawan menaruh kepercayaan penuh terhadap atasan. 2. Seluruh karyawan saling percaya satu sama lain dalam melaksanakan tugas. 3. Seluruh karyawan menaruh kepercayaan terhadap perusahaan. 	Perdede (2010)
	Rasa hormat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Setiap karyawan memiliki rasa hormat terhadap atasan. 2. Setiap karyawan menghormati dan menaati peraturan perusahaan. 3. Setiap karyawan bertutur kata baik terhadap karyawan lain. 	Perdede (2010)
	Persahabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Setiap karyawan menjalin hubungan baik dengan atasan. 2. Setiap karyawan menjalin hubungan 	Perdede (2010)

		Lanjutan tabel 3.1	
		<p>yang baik antar karyawan.</p> <p>3. Setiap karyawan memiliki kepedulian terhadap sesama karyawan.</p>	
Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	<p>1. Kualitas hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.</p> <p>2. Kualitas hasil kerja sesuai dengan SOP</p> <p>3. Karyawan menekankan pada mutu pekerjaan.</p>	
	Kuantitas kerja	<p>1. Kuantitas pekerjaan karyawan sesuai target.</p> <p>2. Kuantitas pekerjaan karyawan sesuai yang diinginkan atasan.</p> <p>3. Karyawan segera menyelesaikan pekerjaan daripada menunggu pekerjaan menumpuk terlebih dahulu</p>	
	Ketepatan waktu	<p>1. Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.</p> <p>2. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.</p> <p>3. Karyawan berusaha menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan.</p>	

Sumber : Hasil olahan peneliti

3.4 Skala Pengukuran

Pada penelitian ini, peneliti akan memberikan kuesioner kepada 70 responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian HD sol PT. Jayamas Medica Industry Jombang. Pengisian kuesioner dilakukan dengan maksud memperoleh data yang kemudian dianalisis. Pertanyaan yang tertera dalam kolom kuesioner diukur dengan menggunakan *skala Likert*. *Skala Likert* berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial. Fenomena sosial disini yang dimaksudkan adalah variabel penelitian (Sugiyono, 2012). *Skala Likert* yang digunakan dalam penelitian ini terdapat lima tingkatan sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Instrumen *Skala Likert*

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: hasil olahan peneliti

Pada penelitian ini diharapkan responden memilih salah satu dari kelima alternative jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban yang diberikan akan diberikan nilai tertentu (1, 2, 3, 4, dan 5). Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala Likert.

3.5 Populasi dan Sampel Jenuh (Sampel Sensus)

3.5.1 Populasi

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Jumlah populasi yang ada pada PT. Jayamas Medica Industry yaitu sebanyak 70 orang responden yang merupakan karyawan bagian HD sol.

3.5.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel Jenuh

Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Jumlah populasi yang ada pada PT. Jayamas Medica Industry yaitu sebanyak 70 orang responden. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100%. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai sampel jenuh.

3.6 Jenis, Sumber, dan Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis dan sumber data

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini digunakan sebagai bahan pokok penelitian untuk menjawab pertanyaan riset. Dalam hal ini data diperoleh secara langsung dengan membagi kuesioner/angket kepada karyawan PT. Jayamas Medica Industry bagian HD sol sebagai objek penelitian dan responden.

2. Data sekunder

Peneliti menggunakan data sekunder untuk memenuhi kesenjangan-kesenjangan informasi dalam penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini berupa pengumpulan data yang didapat dari penelitian terdahulu, referensi dan studi kepustakaan. Adapun data pendukung adalah dokumen dari objek penelitian yaitu data produksi, karyawan serta profil perusahaan yang diperoleh dari arsip perusahaan PT. Jayamas Medica Industry.

3.6.2 Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner/Angket

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai data primer penelitian. Data ini diperoleh dari kuesioner yang diedarkan ke 70 responden yang bersangkutan yang berisi tanggapan responden yang berhubungan dengan kinerja karyawan HD sol PT. Jayamas Medica Industry.

2. Wawancara

Metode wawancara dalam penelitian ini digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila penelitian ini melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam, wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada informan atau pihak yang berkompeten dalam suatu permasalahan.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2011) dokumentasi merupakan kegiatan mengumpulkan dan mempelajari data dari buku-buku, tulisan ilmiah, dan internet yang berhubungan dengan penelitian.

4. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian (Sugiyono, 2011).

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner, peneliti melakukan pengujian validitas terhadap butir-butir pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Semakin tinggi nilai validitas sebuah butir soal kuesioner maka semakin layak pula kuesioner tersebut digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Corrected item Total Correlation* dengan bantuan software SPSS untuk menguji validitas. Teknik *Corrected item Total Correlation* secara teoritis menggunakan rumus korelasi terhadap efek spurious overlap (Widiyanto, 2010), dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan korelasi terhadap nilai korelasi yang overestimasi .

Pengambilan keputusan dalam uji validitas *Corrected item Total Correlation* pada signifikansi 5% dapat didasarkan pada ketentuan sebagai berikut (Sarwono, 2012):

1. Jika nilai r hitung $>$ r kritis 0,3 maka butir soal kuesioner adalah valid.
2. Sedangkan jika nilai r hitung $<$ r kritis 0,3 maka butir soal kusioner dinyatakan tidak valid.

Adapun uji coba validitas dengan sampel sebanyak 30 responden, dengan hasil uji validitas instrumen dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3
Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	Nilai koefisien	Keterangan
	X1.1	0,346	0,30	Valid
	X1.2	0,337	0,30	Valid
	X1.3	0,509	0,30	Valid
	X1.4	0,607	0,30	Valid
	X1.5	0,589	0,30	Valid
	X1.6	0,596	0,30	Valid
	X1.7	0,471	0,30	Valid
	X1.8	0,464	0,30	Valid
	X1.9	0,363	0,30	Valid
	X1.10	0,419	0,30	Valid
	X1.11	0,408	0,30	Valid
	X1.12	0,576	0,30	Valid
<i>Organizational capital (X2)</i>	X2.1	0,610	0,30	Valid
	X2.2	0,346	0,30	Valid
	X2.3	0,629	0,30	Valid
	X2.4	0,471	0,30	Valid
	X2.5	0,333	0,30	Valid
	X2.6	0,655	0,30	Valid
	X2.7	0,329	0,30	Valid
	X2.8	0,505	0,30	Valid
<i>Relational capital (X3)</i>	X2.9	0,396	0,30	Valid
	X3.1	0,607	0,30	Valid
	X3.2	0,483	0,30	Valid
	X3.3	0,670	0,30	Valid
	X3.4	0,338	0,30	Valid
	X3.5	0,371	0,30	Valid
	X3.6	0,423	0,30	Valid
	X3.7	0,391	0,30	Valid
	X3.8	0,377	0,30	Valid
X3.9	0,474	0,30	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,776	0,30	Valid
	Y1.2	0,808	0,30	Valid
	Y1.3	0,310	0,30	Valid
	Y1.4	0,776	0,30	Valid
	Y1.5	0,501	0,30	Lanjutan tabel 3.3
	Y1.6	0,567	0,30	Valid
	Y1.7	0,473	0,30	Valid
	Y1.8	0,430	0,30	Valid
	Y1.9	0,440	0,30	Valid

Berdasarkan tabel 3.3 maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang terdapat pada variabel *human capital*, *organizational capital*, *relational capital* dan kinerja karyawan diperoleh dari r hitung lebih besar dari nilai koefisien, hal ini berarti semua variabel adalah valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah mengukur instrumen terhadap ketepatan (konsisten), kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Usman & Akbar, 2006). SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma_1^2} \right]$$

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = jumlah varian butir

σ_1^2 = varian total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *Cronbach Alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya *Cronbach Alpha* (α) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable (Sani & Machfudz, 2010).

Adapun uji coba validitas dengan sampel sebanyak 30 responden, dengan hasil uji validitas instrumen dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
X1	0,731	0,60	Reliabel
X2	0,728	0,60	Reliabel
X3	0,727	0,60	Reliabel
Y	0,748	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.4 menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2008) metode deskriptif analisis merupakan metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada. Rumus untuk mengetahui kategori rata-rata skor adalah sebagai berikut:

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

Skor tertinggi : 5

Skor terendah : 1

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

$$= 0,8$$

Sehingga didapat interpretasi skor sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kategori Interpretasi Skor

Skala	Kategori
1,8 – 1,8	Buruk sekali

>1,81 – 2,6	Buruk
>2,61 – 3,4	Cukup
>3,41 – 4,2	Baik
>4,21 – 5,0	Sangat baik

Sumber: Sugiyono (2008)

3.8.2 Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (Ghozali, 2001). Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas (Hair J.F. et.al, 1995). Bentuk persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e$$

Y = Kinerja karyawan

X₁ = *human capital*

X₂ = *organizational capital*

X₃ = *relational capital*

β₀, β₁, β₂ = Parameter koefisien regresi variabel bebas

e = Variabel kesalahan

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji layak atau tidaknya model analisis regresi sebagai alat prediksi yang baik yang digunakan dalam penelitian.

Uji asumsi klasik yang akan dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau memiliki distribusi normal residual (Ghozali, 2011). Dengan kata lain, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui bahwa distribusi penyampaian data yang digunakan telah terdistribusi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test*. Syarat lolos uji normalitas, data terdistribusi normal harus lebih besar dari 0,05 ($> 5\%$).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2012). Model regresi yang tidak terjadi korelasi antar variabel independen dinyatakan sebagai model regresi yang baik. Variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya diukur sebagai *tolerance*. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan terjadi multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $> 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan

pengganggu pada pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Ghozali, 2012). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji durbin watson dengan membandingkan nilai durbin watson (d) dengan nilai durbin watson tabel, yaitu batas atas (du) dan batas bawah (dL).

1. $0 < d < dL$ = terjadi autokorelasi positif.
2. Jika $dL < d < du$ = tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
3. Jika $d-dL < d < 4$ = terjadi autokorelasi negatif.
4. Jika $4-du < d < 4-dL$ = tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
5. Jika $du < d < 4-du$ = tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2012). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sedangkan jika varian dari residual berbeda disebut heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) (Santoso, 2012).

3.9 Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini (Ghozali, 2012).

Rumus uji t menurut Sugiyono (2012) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai uji t

r = korelasi parsial

n = jumlah sampel

r² = koefisien determinasi

Kriteria pengambilan keputusan ditentukan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan > 0,05, maka hipotesis ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan < 0,05, maka hipotesis diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.10 Koefisien Determinasi / R²

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, nilai R² yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2013). Rumus untuk mengetahui koefisien determinasi (Sugiyono, 2015) adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi berganda