

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu rencana atau rancangan yang akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian yang dapat digunakan peneliti untuk menentukan model penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel independen (X1) kompetensi dan (X2) *employee relations* serta satu variabel dependen (Y) kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menjelaskan tentang besar kecilnya suatu hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam angka dengan cara mengumpulkan data. Pernyataan tersebut sesuai dengan pengertian yang diuraikan menurut (Sugiyono, 2017) yang menyatakan metode deskriptif adalah penelitian yang dipergunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang bersifat umum atau generalisasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel penelitian dimana dalam penelitian ini peneliti akan menjelaskan pengaruh kompetensi dan *employee relations* terhadap kinerja karyawan. Peneliti akan menggunakan metode survei yang respondennya diberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner atau angket.

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert, metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner atau angket, serta dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan menggunakan statistik inferensial dengan rumus regresi linier berganda, yang menggunakan bantuan program SPSS.

### **3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### **3.2.1 Definisi Operasional**

Variabel dalam penelitian ini meliputi antara lain:

Variabel Terikat (Y): Kinerja karyawan bidang keperawatan (Y)

Kinerja perawat merupakan suatu tindakan yang dilakukan perawat dalam melaksanakan tugasnya. Untuk pengukuran kinerja perawat Rumah sakit diadopsi berdasarkan Kepmenkes No. 625 Tahun 2010 dinilai berdasarkan 5 komponen yaitu:

1. Orientasi pelayanan

Sikap dan perilaku kerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang dilayani.

2. Integritas

Integritas Perawat berarti keadaan yang dapat dipercaya dan terpercaya.

Sebutan ini menunjukkan bahwa perawat profesional menampilkan kinerja secara hati-hati, teliti dan kegiatan perawat dilaporkan secara jujur.

3. Komitmen

Memberikan pelayanan keperawatan, sehingga perawat secara moral berkewajiban untuk merawat semua pasien. Namun, dalam situasi tertentu risiko bahaya mungkin lebih besar daripada kewajiban moral perawat atau tugas untuk menolong pasien.

4. Disiplin

Seorang perawat yang mentaati peraturan rumah sakit dan peraturan profesi keperawatan.

5. Kerja sama

Suatu proses dimana praktisi keperawatan bekerjasama dengan unit lain untuk memberikan pelayanan kesehatan dalam lingkup praktek profesional keperawatan

Variabel Bebas (X1): Kompetensi (X1)

Kompetensi merupakan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki individu untuk melakukan pekerjaan dan mengerjakan tugas-tugas dengan kinerja terbaiknya. Untuk mengukur tingkat kompetensi di Rumah Sakit Siti Halimah, Peneliti menggunakan Indikator kompetensi yang diadopsi dari teori yang dikemukakan oleh(Davis, 2012), Kompetensi memiliki beberapa indikator. Beberapa indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

2. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
3. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
5. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

Variabel Bebas (X2): *Employee relations* (X2)

*Employee relations* adalah interaksi yang terjadi antara tiap individu dalam suatu organisasi. Untuk mengukur efektifitas *employee relations* di Rumah Sakit Siti Halimah, Peneliti menggunakan Indikator *employee relations* yang diadopsi dari teori Menurut Ambar T.Sulistiyani, 2014) indikator dalam hubungan kerja yaitu:

1. Perhatian atasan : Merupakan perhatian yang diberikan oleh atasan kepada karyawan menyangkut tentang hasil kinerja karyawan tersebut.

2. Perhatian atasan terhadap kesulitan dalam pelaksanaan tugas :  
Merupakan perhatian yang dan arahan yang diberikan atasan kepada karyawan dalam mengerjakan tugasnya yang dirasa sulit.
3. Perlu adanya motivasi dari atasan : Adanya motivasi dari atasan dapat membantu menumbuhkan rasa ingin berkerja sesuai dengan performa terbaik yang dapat dilakukan karyawan.
4. Keterkaitan perkerjaan dengan atasan : Komunikasisangat penting bagi karyawan karena dengan adanya komunikasi segala sesuatu masalah akan lebih mudah dicarikan solusi atau jalan keluar dari permasalahan tersebut, dengan adanya komunikasi yang baik maka diharapkan karyawan dapat bekerja secara maksimal.
5. Kebersamaan sesama karyawan: Merupakan rasa saling mengargai antar sesama karyawan dan jika kebersamaan antar karyawan cukup terasa dapat membuat suasana kerja menjadi cukup nyaman.
6. Pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah : Merupakan proses pemecahan masalah dengan menentukan pilihan dari beberapa alternatif untuk menetapkan suatu tindakan yang ingin dilakukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.
7. Toleransi dalam pemggunaan saran / prasarana : Adalah adanya rasa menghargai dan saling mengerti antar karyawan dalam penggunaan sarana/prasarana yang telah diberikan perusahaan.

8. Hubungan karyawan baru dengan senior: Merupakan interaksi yang terjadi antar karyawan baru dengan senior yang ada pada suatu perusahaan, semakin baik dan efektif interaksi tersebut akan berpengaruh baik pada kinerja karyawan.

**Tabel 3.1 Kisi-kisi Kuisioner**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>
Kompetensi (Davis, 2012)	1. Sikap ( <i>attitude</i> )	1. Karyawan memiliki rasa percaya bahwa sikap baik dan rasa menghargai pada rekan seprofesi, akan mendukung dalam penyelesaian tugas yang membutuhkan kerja sama tim.
	2. Nilai ( <i>value</i> )	2. Karyawan memahami dan menerapkan nilai (kejujuran, keterbukaan) dalam mengemban tugas.
	3. Kemampuan ( <i>skill</i> )	3. Karyawan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
	4. Pengetahuan ( <i>knowledge</i> )	4. Karyawan memiliki pengetahuan yang cukup mengenai <i>job desk</i> pekerjaan.
	5. Minat ( <i>interest</i> )	5. Karyawan memiliki minat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya.
<i>Employee relations</i> (Ambar T.Sulistiyani, 2014)	1. Perhatian atasan	1. Atasan selalu memberi perhatian kepada karyawan menyangkut tentang hasil kinerja karyawan.
	2. Perlu adanya motivasi dari atasan.	2. Karyawan termotivasi oleh atasan dalam memberikan performa terbaiknya dalam

		berkerja.
	3. Kebersamaan sesama karyawan.	3. Karyawan memiliki rasa saling peduli dan memiliki keterikatan dengan karyawan lain.
	4. Pengambilan keputusan dalam penyelesaian masalah.  5. Toleransi dalam penggunaan sarana/prasarana.	4. Karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dalam menyelesaikan masalah.  5. Karyawan memiliki rasa toleransi yang besar dengan sesama dalam hal menggunakan sarana / prasarana perusahaan.
	6. Hubungan karyawan baru dengan senior	6. Karyawan baru selalu berusaha berinteraksi sebaik mungkin dengan senior.
Kinerja perawat Menurut (Kepmenkes No.625, 2010)	1. Orientasi pelayanan	1. Perawat ,mengutamakan pelayanan terhadap pasien yang membutuhkan penanganan segera / <i>urgent</i> .
	2. Integritas	2. Perawat bekerja dengan sepenuh hati merawat pasien karena profesi perawat adalah pekerjaan yang mulia.
	3. Komitmen	3. Perawat ingin terus menjadi perawat yang baik di Rumah Sakit Halimah Kandungan.
	4. Disiplin	4. Perawat selalu mentati peraturan Rumah Sakit dan Peraturan profesi keperawatan dalam berkerja.
	5. Kerja sama	5. Perawat kerap bekerjasama dengan rekan dari unit lain untuk merawat pasien.

### 3.2.3 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang atau pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2017). Dengan skala likert, maka variabel yang akan diuji dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan-pertanyaan (Sugiyono, 2017). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

**Tabel 3.2 Instumen Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono (2013)*

Pada penelitian responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian 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 total yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert.

### **3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruhperawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan yang berjumlah 31 orang.

#### **3.3.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Melihat dari jumlah populasi, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Sehingga sampel yang digunakan berjumlah 31 responden.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data, serta Metode Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Jenis dan Sumber Data**

Menurut (Sugiyono, 2017) ,Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dri responden melalui wawancara dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan kuesioner adalah

angket yang dibagikan kepada karyawan untuk mengisi sesuai dengan jawaban yang sudah tersedia.

2. Data sekunder, yaitu data primer yang telah diolah lebih lanjut baik oleh pengumpulan data atau pihak luar.

### **3.4.2 Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data menurut (Sugiyono, 2017) adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara (Interview)

Wawancara digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

- b. Kuesioner/Angket

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

- c. Observasi (Pengamatan)

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga pada obyek-obyek alam lainnya.

- d. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melihat catatan-catatan dan dokumen-dokumen yang akurat dari pencatatan sumber informasi khusus di perusahaan.

### 3.5 Uji Instrumen

#### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah perhitungan yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner (Ghozali, 2018). Pengujian validitas dengan menggunakan metode *correlation product moment*.

Untuk mengetahui valid tidaknya instrumen, maka dengan ketentuan syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika  $r > 0,3$  (Sugiyono, 2013).

Teknik kolerasi product moment, rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2\}\{n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = Indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan

$n$  = Jumlah responden

$x$  = Skor untuk pernyataan yang dipilih

$y$  = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$xy$  = Skor pertanyaan

**Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas**

Variabel	No Item	r Hitung	Standar Valid r Tabel	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0,735	0,3	Valid
	X1.2	0,619	0,3	Valid
	X1.3	0,510	0,3	Valid
	X1.4	0,646	0,3	Valid
	X1.5	0,358	0,3	Valid
Employee relations	X2.1	0,852	0,3	Valid
	X2.2	0,796	0,3	Valid
	X2.3	0,536	0,3	Valid

	X2.4	0,764	0,3	Valid
	X2.5	0,707	0,3	Valid
	X2.6	0,726	0,3	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,697	0,3	Valid
	Y.2	0,735	0,3	Valid
	Y.3	0,528	0,3	Valid
	Y.4	0,557	0,3	Valid
	Y.5	0,537	0,3	Valid

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas menggunakan *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Kriteria instrumen dinyatakan reliabel menggunakan kriteria yang dikemukakan Nunnally dalam (Ghozali, 2018) bahwa konstruk atau variabel dikatakan reliabel memberikan nilai *cronbach alpha*  $>0,60$ .

Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r^{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

$r^{11}$  = realibilitas yang kecil

$n$  = Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum \sigma^2$  = Jumlah varian skor tiap-tiap item

$\sigma^2$  = varians total

**Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Conbrach Alpha	Standar	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,789	0,6	Reliabel
Employee Relations (X2)	0,901	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,816	0,6	Reliabel

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2017), Teknik analisis deskriptif merupakan teknik analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan dari hasil penelitian.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi dan varian jawaban item atau butir pernyataan. Pengukuran skor berdasarkan skala Likert dengan satuan mulai satu sampai lima, sehingga diperoleh range atau interval nilai sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Range &= \frac{\text{Nilai Skor tertinggi} - \text{nilai skorterendah}}{\text{Jumlah kategori}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

- 1,0 – 1,8 = Buruk sekali / Rendah sekali
- 1,81 – 2,6 = Buruk/ Rendah

- 2,61 – 3,4 = Cukup /(Cukup rendah/cukup tinggi)
- 3,41 – 4,2 = Baik / Tinggi
- 4,21 – 5,0 = Sangat Baik / Sangat Tinggi (Sudjana, 2005)

### 3.6.3 Analisis Kuantitatif (Inferensial)

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu. Untuk mempermudah dalam menganalisa data dapat menggunakan program SPSS yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mempermudah menarik kesimpulan.

### 3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), yaitu Kompetensi (X1), *Employee Relations* (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Persamaan analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2011) dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y :Kinerja Karyawan

a :Konstanta

b1 :Koefisien regresi antara kompetensidengan kinerja karyawan

$b_2$  : Koefisien regresi antara *employee relations* dengan kinerja karyawan

$X_1$  : Variabel kompetensi

$X_2$  : Variabel *employee relations*

$e$  : Error

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinieritas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*best linear unbiased estimator*).

Jika terdapat heteroskedastisitas maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar error. Jika terdapat multikolinieritas maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu uji asumsi klasik perlu dilakukan. Asumsi klasik regresi menurut Ghazali (2009) meliputi uji Normalitas, uji Heteroskedastisitas, uji Multikolinieritas, dan uji Autokorelasi.

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau variabel residual dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2018) uji

normalitas dilakukan terhadap residu data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov smirnov. Pengujian normalitas data menurut (Ghozali, 2018).

Dilakukan dengan kriteria sbg berikut :

1. jika nilai signifikansi  $>0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal
2. jika nilai signifikansi  $<0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data tidak normal

### **3.7.2 Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas berarti ada dua atau lebih variabel x yang memberikan informasi yang sama tentang variabel Y. Jika  $X_1$  dan  $X_2$  berkolinearitas, bertartikedua variabel cukup diwakili satu variabel saja. Memakai keduanya merupakan inefisiensi (Henry, 2012). Deteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*), kriteria suatu model regresi yang bebas dari multikolinieritas dapat dilihat berdasarkan nilai standar error dan koefisien beta regresi parsial bahwa nilai standar error kurang dari satu. Selanjutnya pastikan lagi dengan nilai rentang *upper* dan *lowerbound confidence* interval, apakah lebar atau sempit dengan melihat nilai VIF disekitar angka 1 dan besaran nilai toleransi mendekati 1.

### **3.7.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan

lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas. Untuk menentukan suatu data terjadi heteroskedastisitas atau tidak disampaikan oleh Ghazali (2009) yang menyatakan bahwa :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik (point-point) yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menurut (Ghozali, 2018) bertujuan menguji apakah dengan model regresi dan korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dapat dilakukan menggunakan uji *durbin watson* dengan menggunakan nilai *durbin watson* (D-W). Secara umum yang menjadi dasar kriteria mengenai angka D-W untuk mendeteksi autokorelasi, yaitu :

- a. Jika  $0 < d < d_l$ , Maka terjadi auto korelasi positif.
- b. Jika  $d_l \leq d \leq d_u$ , maka tidak ada kepastian terjadi auto korelasi atau tidak.
- c. Jika  $4 - d_l < d < 4$ , maka terjadi auto korelasi negatif.
- d. Jika  $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$ , maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
- e. Jika  $d_u < d < 4 - d_u$ , maka tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif.

### 3.7.5 Uji T

Digunakan untuk menguji secara parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independennya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya. Uji parsial juga dapat disebut dengan uji hipotesis, yaitu kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Cara mendeteksi hasil pengujian hipotesis (uji t) dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima & jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak.
- b. Jika  $sig < \alpha (0,05)$ , maka hipotesis diterima & jika  $sig > \alpha (0,05)$ , maka hipotesis ditolak.

### 3.7.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan rasio variabilitas nilai yang digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai Adjusted R Square yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).