

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Rencana Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Menurut (Silalahi 2012) Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel peneliti dimana dalam penelitian ini peneliti akan menjelaskan pengaruh kepemimpinan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Sugiyono 2013) yaitu “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor kecamatan Peterongan yang dengan jumlah 32 responden. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan variabel Kepemimpinan(X1), motivasi kerja (X2), kinerja pegawai (Y) dengan menyebarkan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Analisis menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program spss.

### 3.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu operasional yang ditunjukkan pada variabel atau dengan cara memberikan arti pada kegiatan operasional yang perlu mengukur variabel tersebut. Definisi operasional meliputi :

#### A. Kepemimpinan (X1)

Menurut Kartono (2014:159), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

##### 1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

##### 2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

##### 3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

#### 4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

#### 5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bias diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

#### 6. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

### B. Motivasi Kerja(X2)

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

#### 1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya..

### C. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan tujuan atau program kerja yang telah ditentukan dari Instansi/perusahaan secara kualitas dan kuantitas. Menurut (Rivai, 2004), Kinerja adalah keseluruhan hasil atau keberhasilan seseorang selama periode tugas tertentu dibandingkan dengan standar pekerjaan, target atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati. Adapun indikator kinerja pegawai menurut (Permen PAN & RB No. 8 Tahun 2021), meliputi :

1. Kuantitas

Jumlah keluaran (output) dan manfaat (outcome) yang harus ada dalam setiap target kinerja.

2. Kualitas

Mutu keluaran dan mutu manfaat dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja, disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang dilaksanakan.

### 3. Waktu Standar

waktu yang digunakan untuk menyelesaikan kegiatan dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja, disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang dilaksanakan.

### 4. Penggunaan Biaya

Dana yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja, disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang dilaksanakan.

**Tabel 3. 1 Instrument Penelitian**

Variabel	Indikator	Kisi-kisi Pernyataan
Kinerja Pegawai (Y) Permen PAN & RB No. 8 Tahun 2021	1. Kuantitas hasil kerja	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah pekerjaan yang di terima
	2. Kualitas kerja	Saya mampu memberikan kualitas kerja yang diharapkan instansi
	2. Waktu standart	Saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu
	3. Penggunaan Biaya	Saya mampu menggunakan sumber saya keuangan untuk menyelesaikan tugas
Kepemimpinan Menurut Kartono (2014:159)	1. Kemampuan mengambil keputusan	Saya merasa keputusan yang diambil pimpinan sudah adil
	2. Kemampuan memotivasi	Pimpinan mampu memberikan dorongan semangat kerja untuk Saya
	3. Kemampuan komunikasi	Saya mampu menerima arahan yang diberikan oleh pimpinan dengan jelas
	4. Kemampuan mengendalikan bawahan	Saya merasa pimpinan sudah bisa memimpin dengan baik

	5. Tanggung jawab	Saya harus bertanggung jawab pada tugas yang telah diberikan pemimpin
	6. Kemampuan mengendalikan emosional	Saya merasa pimpinan mampu mengendalikan emosi ketika terdapat Permasalahan
Motivasi kerja Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam bayu Fadillah et all (2013:5)	1. Tanggung jawab	Saya mamapu menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab
	2. Prestasi kerja	Saya mempunyai hasil kerja yang bagus
	3. Peluang untuk maju	Saya harus memiliki mindsite untuk maju
	4. Pengakuan atas kinerja	Saya harus mendapat pengakuan atas kinerja di berikan
	5. Pekerjaan	Saya harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketetapan pemimpin

### 3.3. Skala Pengukuran

Menurut (Sugiyono, 2016) Jenis skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dalam presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Dalam pengukuran jawaban responden dalam pengisian angket kinerja pegawai diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkat sebagai berikut :

**Tabel 3. 2 Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Sudjana (2015)*

### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 32 orang yang ada pada Kantor Kecamatan Peterongan.

#### **3.4.2 Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut menurut Sugiyono (2017). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2012), berdasarkan definisi diatas maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kecamatan Peterongan yang berjumlah 31 responden.

### **3.5. Jenis Penelitian Dan Sumber data**

#### **3.5.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada falsafah positifisme, digunakan untuk penelitian pada populasi atau sampel tertentu, yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuisioner dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.5.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder :

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh penelitian dari sumber pertamanya. Data primer meliputi angket, wawancara, observasi.

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk penunjang dari sumber pertamanya atau data yang tersusun dalam bentuk dokumentasi meliputi data profil dan struktur kantor kecamatan Peterongan .

### **3.6. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar peneliti tersebut menjadi sistematis dan dipermudah. Terdapat beberapa jenis pengumpulan data diantaranya angket, wawancara,



observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan jenis pengumpulan data dengan kuisisioner (angket) dan dokumentasi.

a.) Kuisisioner (angket)

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebar angket adalah mencari informasi lengkap mengenai suatu masalah. Riduwan, 2010 dalam Pranatha, (2013). Adapun skala yang digunakan penelitian dalam instrumen ini adalah skala likert. Skala likert adalah nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total.

b.) Dokumentasi

Riduwan, 2010 dalam Pranatha, (2013) menjelaskan bahwa “dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, data yang relevan penelitian”.

c.) Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui tanya jawab secara langsung dengan pihak yang terkait yaitu pengurus agar memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan.

### **3.7. Uji Instrumen**

Menurut Sugiyono (2016) Uji instrumen adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Metode pengujian

instrumen merupakan serangkaian pengujian terhadap instrumen penelitian. Hasil penelitian diperoleh dari penyebaran angket kepada responden. Adapun pengujian data yang dilakukan terhadap instrumen sebagai berikut :

### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan guna untuk mengetahui sejauh mana derajat kevalidan dari kuesioner yang digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Uji ini juga dapat dikaitkan dengan ketepatan suatu alat yang digunakan dalam penelitian untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan sasaran, dimana pengukuran dapat dikatakan valid apabila tujuan dari penelitian dapat diukur dengan benar atau nyata. Cara mengukur validitas yaitu dengan mencari korelasi antar masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan rumus *Koefisien Korelasi Pearson Product Moment*. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2].[n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah responden
- x = Jumlah independen
- y = Jumlah dependen

Perhitungan rumus tersebut menggunakan bantuan SPSS (Statistic Product And Service Solutions). Menurut Sugiyono (2013) keputusan suatu item valid atau tidak valid dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, sebagai berikut:

Angka korelasi yang diperoleh dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total atau membandingkan dengan angka bebas korelasi nilai r

yang menunjukkan valid. Kriteria penilaian uji validitas yaitu apabila  $r$  hitung  $>0,3$  maka item kuesioner tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika  $r$  hitung  $<0,3$  maka dapat dinyatakan item kuesioner tidak valid.

**Tabel 3. 3 Uji Validitas Instrumen**

No. Item	R hitung	R Kritis	Keterangan
<b>Variabel Kinerja Karyawan (Y)</b>			
1	0,839	0,3	VALID
2	0,454	0,3	VALID
3	0,620	0,3	VALID
4	0,839	0,3	VALID
<b>Variabel Kepemimpinan (X1)</b>			
1	0,578	0,3	VALID
2	0,615	0,3	VALID
3	0,776	0,3	VALID
4	0,775	0,3	VALID
5	0,739	0,3	VALID
6	0,720	0,3	VALID
<b>Variabel Motivasi Kerja (X2)</b>			
1	0,445	0,3	VALID
2	0,881	0,3	VALID
3	0,656	0,3	VALID
4	0,617	0,3	VALID
5	0,681	0,3	VALID

*Sumber:* data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 3.2 menunjukkan bahwa  $r$  hitung pada semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang di uji adalah variabelnya. Uji realibilitas 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, 2013).

Dengan Rumus :

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

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir instrumen

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma t^2$  = Varians total

Dengan kriteria menurut pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan formula Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), dimana apabila nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) yang dihasilkan  $> 0,6$  maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau handal (Arikunto, 2010).

**Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Stadart minimal ( $\alpha$ )	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,640	0,6	RELIABEL
Kepemimpinan (X1)	0,794	0,6	RELIABEL
Motivasi Kerja (X2)	0,664	0,6	RELIABEL

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 3.4 menunjukkan bahwa nilai semua variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan semua variabel adalah reliabel, dan layak untuk dijadikan sebagai alat ukur. Maka selanjutnya angket dapat disebar.

### 3.8. Teknik Analisis Data

Langkah–langkah analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa metode analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan , Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Teknis analisis data deskriptif merupakan teknik analisis yang dapat menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan seadanya tanpa ada maksud membuat generalisasi atau kesimpulan dari hasil penelitian.

Untuk mengetahui kategori rata – rata skor menggunakan skala Likert dengan satuan nilai 1 sampai 5. Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{nilai skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Keterangan:

Skor tertinggi : 5

Skor terendah : 1

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skor} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Rentan interval skor yaitu 0,8, artinya kriteria kategori jawaban responden dengan rentan nilai 0,8 maka ditentukan skala intervalnya dengan cara sebagai berikut:

**Tabel 3. 5 Skor Interpretasi**

Interval	Keterangan
1,0 – 1,8	Sangat Rendah / Sangat Buruk
1,81-2,6	Rendah / Buruk
2,61 -3,4	Cukup
3,41 – 4,2	Tinggi / Baik
4,21 - 5,0	Sangat Tinggi / Sangat Baik

Sumber : (Sudjana, 2005)

### 3.8.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan sebagai penelitian ini adalah metode regresi linear berganda. Regresi linear berganda adalah analisis regresi yang menjelaskan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2012). Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dengan memuat Y atas nilai X. Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah :

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

Y = Kinerja pegawai

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Parameter koefisien regresi

variabel bebas = Faktor

Kesalahan (Standart Error)

### 3.9 Uji Asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk menganalisis asumsi-asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan regresi. Uji asumsi klasik ini bertujuan agar menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik dari model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil. Dengan terpenuhinya asumsi -asumsi tersebut maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan (Hasan, Iqbal, 2002). Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini menurut (Ghozali,2012) meliputi :

#### 3.9.1 Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan terhadap residu data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dan analisis terhadap grafik P -Plot. Ketentuan untuk uji Kolmogorov Smirnov adalah sebagai 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 penelitian tidak normal.
- Sedangkan uji P-Plot adalah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2012). Dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 3.9.2 Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan Variance Influence Factor (VIF) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai VIF  $> 10$  dan Tolerance  $< 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas
2. Jika nilai VIF  $< 10$  dan Tolerance  $> 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

### 3.9.3 Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2012) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1(sebelumnya). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji durbin watson dengan membandingkan nilai durbin watson (d) dengan nilai durbin watson tabel, yaitu batas atas ( $d_u$ ) dan batas bawah ( $d_L$ ).



**Tabel 3.6 Durbin Watson**

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi Negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negative	No decision	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif atau negative	Tidak di-tolak	$du < d < 4 - du$

Sumber: (Sugiyono, 2015)

### 3.9.4 Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas, dilakukan dengan menganalisis Grafik Scatter Plot dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika sebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya berada di atas dan di bawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Jika sebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya hanya berada di atas atau di bawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi terdapat masalah heteroskedastisitas.

## 3.10 Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

### 3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t ( parsial ) adalah uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel pengaruh secara sendiri-sendiri antara variabel bebas dengan variabel

terikat. Uji t (parsial) ini dengan membandingkan hasil antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{table}$ .

Adapun kriteria uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas  $sig < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{table}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai probabilitas  $sig > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{table}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

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

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent, atau sejauh mana kontribusi variabel independent mempengaruhi variabel dependent (Bawono, 2006:92). Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentasi (%) pengaruh keseluruhan variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian ini dilakukan dengan melihat ( $R^2$ ) pada hasil analisis persamaan regresi yang diperoleh. Apabila angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati 1 maka model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai model penduga terhadap variable dependent (Bawono, 2006:92-93). Rumus untuk mengetahui koefisien determinasi (Sugiyono, 2015) adalah sebagai berikut :

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

Kd = Koefisien Determinasi

$R^2$  = Kuadrat koefisien korelasi berganda