

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan teknik analisis data berupa regresi linier berganda yang dilakukan menggunakan *SPSS* versi 25 (Marpaung & Darmawan, 2022). Pendekatan kuantitatif digunakan pengujian hipotesis secara sistematis dan statisti.

#### **3.2. Objek Penelitian**

(Anshori & Iswati, 2017:144) mengemukakan bahwa objek penelitian merujuk pada fokus utama dari penelitian atau hal yang sedang diteliti. Dalam penelitian yang bersifat kuantitatif, objek yang diteliti adalah variabel yang diteliti merupakan aspek-aspek yang menjadi fokus penelitian, sedangkan subjek penelitian adalah entitas atau unit tertentu yang memuat objek penelitian tersebut. Dalam penelitian ini objek untuk  $X_1$  atau variabel independen adalah komunikasi pimpinan,  $X_2$  atau variabel independen adalah kerjasama tim,  $X_3$  atau variabel independen adalah lingkungan kerja. Dan  $Y$  atau variabel dependen dalam penelitian adalah kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan hotel yang berada di wilayah Lumajang.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

##### **3.3.1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui penyebaran kuesioner, dimana responden mengisi kuesioner yang telah disediakan (Simanjuntak *et al.*, 2023).

### 3.3.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner atau angket sebagai sumber utama pengumpulan informasi, yang disusun terkait dengan komunikasi pimpinan, kerjasama tim, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang disebar pada seluruh karyawan.

## 3.4. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

### 3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan entitas yang memiliki karakteristik spesifik sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti, dan menjadi dasar untuk menarik kesimpulan dalam suatu penelitian (Simanjuntak *et al.*, 2023). Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan obyek dalam penelitian ini yaitu 75 responden dari 4 hotel berbintang di Lumajang.

**Tabel 3.1. Penelitian Hotel Di Lumajang**

No	Nama Hotel	Bintang Hotel	Jumlah Karyawan
1.	Hotel Gajah Mada Lumajang	3	20
2.	Aby Hotel Lumajang	2	20
3.	Hotel Prima Lumajang	2	20
4.	Grand Aloha Hotel Lumajang	1	15
<b>Jumlah</b>			<b>75 Karyawan</b>

Sumber : Data pihak intenal 2025

### 3.4.2. Sampel

(Arikunto & Suharsimi, 2012) menjelaskan bahwa jika populasi berjumlah kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel dapat dilakukan dengan cara sampling jenuh atau dalam istilah lain adalah sensus. Namun, jika populasi melebihi 100 individu, maka bisa diambil sampel antara 10-15% dari jumlah populasi keseluruhan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel

jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel (Simanjuntak *et al.*, 2023). Sampel yang diambil sebanyak 75 karyawan hotel.

### **3.4.3. Teknik Sampling**

Teknik sampling adalah metode yang digunakan untuk menentukan dan mengambil sampel yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai jenis teknik sampling yang diterapkan sesuai dengan tujuan dan karakteristik penelitian (Tampenawas *et al.*, 2022). Objek penelitian dalam studi ini meliputi seluruh karyawan hotel yang berada di wilayah Lumajang. Kriteria pemilihan responden adalah mereka yang telah bekerja sebagai karyawan di hotel-hotel tersebut.

## **3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional**

### **3.5.1. Variabel Penelitian**

#### **a. Variabel Bebas (Independen)**

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya, dan biasanya dilambangkan dengan simbol (X) (Marpaung & Darmawan, 2022). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu komunikasi pimpinan, kerjasama tim, dan lingkungan kerja.

#### **b. Variabel Terikat (Dependen)**

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas dan biasanya dilambangkan dengan simbol (Y) (Marpaung & Darmawan, 2022). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

### **3.5.2. Definisi Konseptual**

Definisi konseptual merupakan penjabaran tentang suatu konsep berdasarkan interpretasi yang dilakukan oleh peneliti (Sholihah, 2020) dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas, yang diperoleh dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan (Tampenawas *et al.*, 2022).
- b. Komunikasi pimpinan adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara atasan dan bawahan, baik dengan menggunakan maupun tidak menggunakan media (Ndruru, 2024).
- c. Kerjasama tim merupakan suatu bentuk kolaborasi antar individu dalam sebuah kelompok yang memiliki keahlian yang beragam, yang dikoordinasikan secara terpadu guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Rosmana & Wahyuningsih, 2023).
- d. Lingkungan kerja merujuk pada seluruh kondisi yang ada di sekitar area kerja yang berpotensi memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung (Mawardiningtyas *et al.*, 2024).

### **3.5.3. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan perumusan variabel penelitian yang dijabarkan sejumlah indicator, yang selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam proses pengukuran secara sistematis (Sholihah, 2020) dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kinerja mengukur hasil dari sebuah proses pekerjaan tertentu yang

secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan yang bersangkutan.

Indikator kinerja dikembangkan dari (Mawardiningtyas *et al.*, 2024) berupa kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif. Dalam penelitian ini tidak menggunakan indikator secara keseluruhan tersebut karena ada ketidak sesuaian dengan keadaan di lokasi penelitian. Maka dari itu peneliti hanya menggunakan indikator kualitas, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif.

Menurut (Mawardiningtyas *et al.*, 2024) indikator kinerja sebagai berikut:

1) Kualitas

Termasuk ketepatan, teliti, dan kerapian saat menjalankan pekerjaan.

2) Tanggung jawab

Menunjukkan pemahaman karyawan mengenai kewajiban dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan.

3) Kerjasama

Kerjasama ini memainkan peran penting dalam kesuksesan tim dan organisasi keseluruhan.

4) Inisiatif

Mencerminkan kemampuan karyawan untuk aktif mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan menentukan jawaban atas tantangan yang dihadapi.

Berdasarkan indikator kinerja karyawan, disusun pernyataan kuesioner sebagai pengumpulan pandangan para responden yaitu :

1) Kualitas

Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik.

2) Tanggung jawab

Saya bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Kerjasama

Saya bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

4) Inisiatif

Saya inisiatif dalam menyelesaikan suatu masalah.

b. Komunikasi pimpinan mengukur sebuah proses pertukaran informasi antara atasan dan bawahan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Indikator komunikasi pimpinan dikembangkan dari (Ndruru, 2024) yaitu pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik. Dalam penelitian ini tidak menggunakan indikator secara keseluruhan tersebut karena ada ketidak sesuaian dengan keadaan di lokasi penelitian. Maka dari itu peneliti menggunakan indikator pemahaman, kesenangan, hubungan yang makin baik.

Menurut (Ndruru, 2024) indikator komunikasi pimpinan adalah :

1) Pemahaman

Menunjukkan bahwa pemahaman komunikasi seorang pemimpin tidak hanya fokus pada kemampuan berbicara, tetapi juga meliputi keterampilan, mendengarkan, membangun koneksi, serta memberikan umpan balik yang konstruktif.

2) Kesenangan

Merujuk bagaimana pemimpin mampu memahami membangun lingkungan

kerja yang mendukung, menghargai kontribusi staf, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

3) Hubungan yang baik

Merujuk pada peningkatan hubungan antara pemimpin dan staf sangat dipengaruhi oleh aspek komunikasi, pengakuan, dukungan emosional, partisipasi, serta keteraturan dalam kebijakan.

Berdasarkan indikator komunikasi pimpinan, disusun pernyataan kuesioner sebagai pengumpulan pandangan para responden yaitu :

1) Pemahaman

Saya paham atas arahan yang diperintahkan pimpinan terhadap bawahan.

2) Kesenangan

Saya senang pada saat menyampaikan kritik dan saran kepada pimpinan.

3) Hubungan yang baik

Saya menjalin komunikasi yang baik terhadap pimpinan.

c. Kerjasama tim mengukur sebuah proses suatu kelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Indikator kerjasama tim dikembangkan dari (Mawardiningtyas *et al.*, 2024) yaitu fokus, motivasi, berkolaborasi, koordinasi. Dalam penelitian ini, tidak seluruh indicator digunakan karena terdapat ketidaksesuaian antara beberapa indicator tersebut dengan kondisi yang ada di lokasi penelitian.

Menurut (Mawardiningtyas *et al.*, 2024) indikator kerjasama tim yaitu :

1) Fokus

Menunjukkan betapa pentingnya kerjasama yang produktif di dalam sebuah

grup untuk meraih tujuan yang sama.

2) Motivasi

Merujuk pada interaksi, dukungan, keyakinan, penghargaan, dan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

3) Koordinasi

Merujuk pada kerjasama yang baik dalam bekerja tim sangat bergantung pada distribusi tanggung jawab, interaksi, bantuan di antara anggota, penjadwalan, pemecahan masalah, pengawasan, dan kemampuan untuk beradaptasi.

Berdasarkan indikator kerjasama tim, disusun pernyataan kuesioner sebagai pengumpulan pandangan para responden yaitu :

1) Fokus

Saya fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Motivasi

Saya termotivasi dan giat dalam bekerja.

3) Koordinasi

Saya koordinasi dengan tim untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

d. Lingkungan kerja mengukur sebuah proses seluruh kondisi yang melingkupi area atau ruang lingkup tempat kerja. Indikator lingkungan kerja dikembangkan dari (*I. R. Rahayu et al., 2024*) yaitu mencakup suasana kerja, ketersediaan fasilitas kerja, serta pelaksanaan tanggung jawab. Dalam penelitian ini, seluruh indikator tersebut digunakan oleh peneliti karena dianggap relevan dan sesuai dengan kondisi nyata di lokasi penelitian.

Menurut (*I. R. Rahayu et al., 2024*) indikator lingkungan kerja yaitu :

1) Suasana kerja

Merujuk pada keadaan fisik ruangan, interaksi antara rekan kerja, dukungan dari atasan, sarana kerja, tingkat kebisingan, ruang pribadi, dan budaya organisasi.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Yaitu ditentukan oleh cara berkomunikasi, dukungan yang diberikan, penghargaan satu sama lain, dan keterampilan dalam menangani permasalahan.

3) Fasilitas kerja

Dengan memberikan perhatian, perusahaan memiliki kemampuan untuk membangun suasana kerja yang lebih mendukung, serta meningkatkan tingkat kepuasan dan produktifitas karyawan secara menyeluruh.

4) Tanggung jawab

Ini meliputi pemahaman tugas, kepatuhan terhadap prosedur, inisiatif, kualitas pekerjaan, kemampuan menghadapi tantangan, pengakuan atas kesalahan, dan komitmen terhadap tim.

Berdasarkan indikator lingkungan kerja, disusun pernyataan kuesioner sebagai pengumpulan pandangan para responden yaitu :

1) Suasana kerja

Saya suka dengan suasana kerjanya.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Saya berhubungan dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Fasilitas kerja

Saya menjaga dan merawat fasilitas kerja yang telah disediakan.

4) Tanggung jawab

Saya tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

### **3.6. Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran**

#### **3.6.1. Instrumen Penelitian**

Instrumen dalam penelitian ini disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang dikembangkan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Adapun rincian dari masing-masing item yang disajikan sebagai berikut :

**Tabel 3.2. Intrumen Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Instrumen Penelitian</b>	<b>Skala</b>	<b>Sumber</b>
Kinerja Karyawan (KK)	Kualitas (KK <sub>1</sub> )	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik	Ordinal	(Mawardiningtyas et al., 2024)
	Tanggung jawab (KK <sub>2</sub> )	Saya bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan		
	Kerjasama (KK <sub>3</sub> )	Saya bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan		
	Inisiatif (KK <sub>4</sub> )	Saya inisiatif dalam menyelesaikan suatu permasalahan		
Komunikasi Pimpinan (KP)	Pemahaman (KP <sub>1</sub> )	Saya paham atas arahan yang diperintahkan pimpinan terhadap bawahan	Ordinal	(Ndruru, 2024)
	Kesenangan (KP <sub>2</sub> )	Saya senang pada saat menyampaikan kritik dan saran terhadap pimpinan		
	Hubungan yang baik (KP <sub>3</sub> )	Saya menjalin komunikasi dan hubungan yang baik terhadap pimpinan		

Kerjasama Tim (KT)	Fokus (KT <sub>1</sub> )	Saya fokus dalam menyelesaikan dalam pekerjaan	Ordinal	(Mawardiningtyas et al., 2024)
	Motivasi (KT <sub>2</sub> )	Saya termotivasi, giat dalam bekerja bekerja		
	Koordinasi (KT <sub>3</sub> )	Saya koordinasi dengan tim untuk menyelesaikan suatu pekerjaan		
Lingkungan Kerja (LK)	Suasana kerja (LK <sub>1</sub> )	Saya suka dengan suasana kerjanya	Ordinal	(I. R. Rahayu et al., 2024)
	Hubungan yang baik dengan rekan kerja (LK <sub>2</sub> )	Saya berhubungan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan		
	Fasilitas kerja (LK <sub>3</sub> )	Saya menjaga dan merawat fasilitas kerja yang telah disediakan		
	Tanggung jawab (LK <sub>4</sub> )	Saya tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan		

Sumber Data : Pihak Internal 2025

### 3.6.2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yang bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Setiap responden terhadap item dalam instumen yang menggunakan skala likert memiliki tingkat gradasi yang berkisar dari sikap yang sangat positif hingga sangat negative, yang diwujudkan dalam bentuk pertanyaan verbal seperti berikut :

- a. Sangat Setuju = 5
- b. Setuju = 4
- c. Ragu – Ragu = 3
- d. Tidak Setuju = 2
- e. Sangat Tidak Setuju = 1

### **3.7. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner. Secara spesifik, jenis kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner tertutup, yaitu instrument yang terdiri dari pertanyaan dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan sebelumnya. Responden diminta untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan pendapat atau preferensi mereka. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner ini dirancang untuk mengukur tanggapan responden terhadap variabel komunikasi pimpinan, kerjasama tim, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert.

### **3.8. Teknis Analisis Data**

Dalam penelitian ini menerapkan teknik analisis deskriptif dan inferensial. Adapun penjelasan mengenai kedua jenis analisis statistic tersebut disajikan sebagai berikut :

#### **3.8.1. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui berapa nilai frekuensi dan presentase (Simbolon & Si, 2023). Dalam penelitian ini analisis statistik deskriptif dilakukan dengan menggunakan distribusi frekuensi, statistic rata – rata, dan angka indeks.

#### **3.8.2. Analisis Statistik Inferensial**

Analisis statistik inferensial dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan statistik inferensial parametrik, yang diolah melalui metode analisis regresi menggunakan perangkat lunak SPSS (Marpaung & Darmawan, 2022). Beberapa

tahapan yang dilakukan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan evaluasi hasil regresi (koefisien determinasi R<sup>2</sup>), dan uji hipotesis (uji t).

Berikut penjelasan dari tahapan tersebut sebagai berikut :

a. Uji Instrumen

Pada penelitian kuantitatif, instrumen berfungsi sebagai alat untuk mengumpulkan data, yang selanjutnya digunakan untuk mengukur nilai variabel-variabel yang menjadi objek penelitian (Sugiyono, 2013). Sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kuesioner guna memastikan bahwa alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur variabel yang dimaksud secara konsisten dan akurat.

1) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner mampu mengukur secara tepat variabel yang dimaksud. Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung nilai *Pearson Correlation*. Suatu kuesioner dinyatakan memenuhi syarat kelayakan validitas apabila nilai koefisien kolerasi (*r*) yang diperoleh minimal sebesar 0,3. Jika nilai kolerasi antar skor item dengan skor total lebih besar dari nilai *r* table, maka item dalam instrument tersebut dinyatakan valid (C. N. S. Rahayu & Susanto, 2024). Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, dilakukan pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Servise Solution*).

## 2) Uji Reliabilitas

Uji realiabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merepresentasikan indikator dari variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan rumus alpha atau yang dikenal sebagai *Cronbach's Alpha*. Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan pada uji reliabilitas adalah koefisien *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  maka butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya (C. N. S. Rahayu & Susanto, 2024).

## b. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dibagi menjadi beberapa pengujian (Marpaung & Darmawan, 2022) yaitu pengujian multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Adapun masing – masing pengujian dijabarkan sebagai berikut :

### 1) Pengujian Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen disebut multikolinearitas yang dapat mengganggu validitas model. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki multikolinearitas, sehingga dapat diuji dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (Marpaung & Darmawan, 2022). Cara Mendeteksi Multikolinearitas :

*Variance Inflation Factor* (VIF) : Jika nilai  $VIF \geq 10$ , maka diduga terjadi multikolinearitas.

*Tolerance* : Jika nilai  $Tolerance \leq 0.10$ , maka diduga terjadi multikolinearitas.

### 1) Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi adanya ketidakkonstanan varians dari variabel gangguan dalam model regresi. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode *glejser*. Metode ini dipilih karena varians dari variabel gangguan pada populasi tidak diketahui, sehingga disarankan menggunakan nilai residual dari hasil regresi sebagai proksi variabel gangguan tersebut. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada masing-masing variabel.

### 2) Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal. Proses pengujian dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*, yang hasilnya dianalisis berdasarkan nilai signifikan yang diperoleh nilai *asymptotic significance (2-tailed)* pada hasil output SPSS. Apabila nilainya  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal (Marpaung & Darmawan, 2022).

#### c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan ketika terdapat lebih dari satu variabel independen dalam model regresi. Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk memperoleh nilai prediksi yang mendekati nilai aktual secara optimal. Secara umum, model persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut (Marpaung & Darmawan, 2022) :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \epsilon_i$$

Berdasarkan rumus persamaan tersebut, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan hasil output SPSS unstandardized coefficient dan dapat dipentuk melalui sebagai berikut :

$$KK = \beta_0 + \beta_1 KP + \beta_2 KT + \beta_3 LK$$

Keterangan :

KK = Kinerja Karyawan

KP = Komunikasi Pimpinan

KT = Kerjasama Tim

LK = Lingkungan Kerja

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien beta Komunikasi Pimpinan

$\beta_2$  = Koefisien beta Kerjasama Tim

$\beta_3$  = Koefisien beta Lingkungan Kerja

#### d. Evaluasi Hasil Regresi

Evaluasi regresi yang dijelaskan oleh (Marpaung & Darmawan, 2022), dilakukan untuk mengetahui seberapa baik hasil regresi penelitian kita. Evaluasi terhadap model regresi dilakukan untuk menilai sejauh mana tingkat kecocokan (*goodness of fit*) model tersebut dalam menjelaskan variasi variabel independen yang diukur melalui koefisien determinasi ( $R^2$ ). Kemudian uji signifikan (Uji t) pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu (*significance test*). Penjelasan dari masing – masing pengujian tersebut dengan menggunakan hasil *output* SPSS sebagai berikut :

1) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan dengan melihat R Square dan dibentuk prosentase total variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi.

2) Uji Signifikan (Uji t)

Uji signifikan (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi koefisien secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah apabila nilai  $sig < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika nilai  $sig > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

