

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2017:8) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang didasarkan pada positivisme dan digunakan untuk melakukan penelitian baik pada populasi maupun sampel tertentu. Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena untuk mengetahui pengaruh antara variabel X berupa motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel Y berupa kinerja dan selanjutnya diuji hipotesisnya.

#### **3.2 Objek Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di Radio Swara Semeru Lumajang, dan obyek penelitian ini adalah variabel independen (X1) berupa motivasi dan (X2) berupa lingkungan kerja serta variabel dependen (Y) berupa kinerja karyawan.

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

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

Studi ini memakai data primer, yaitu data diperoleh langsung dari responden dan diolah langsung oleh peneliti Robustin (2018). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuisioner oleh responden yaitu karyawan Radio Swara Semeru Lumajang.

### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini berupa data internal yang berasal dari Radio Swara Semeru Lumajang. Data internal adalah data yang menggambarkan situasi dan kondisi pada suatu organisasi secara internal. Data internal dalam penelitian ini merupakan data jumlah karyawan Radio Swara Semeru Lumajang.

## **3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

### **3.4.1 Populasi**

Sugiyono (2015:148) memaparkan jumlah populasi adalah kumpulan beberapa wilayah yang berisi topik atau benda dengan jumlah dan sifat tertentu yang disaring oleh pengamat supaya dipelajari sebelum mencapai kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 orang yang merupakan karyawan Radio Swara Semeru Lumajang.

### **3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling**

Sugiyono (2015:149) memaparkan sampel adalah sebagian dari ciri dan jumlah yang dipunyai populasi. Firmansyah (2022) sampel adalah sekelompok elemen yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dengan harapan mempelajari kelompok yang lebih kecil ini (sampel) akan mengungkapkan informasi penting tentang kelompok yang lebih besar (populasi).

Teknik sampling menurut Sugiyono (2016:81) ialah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. (Sugiyono, 2020) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila

semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh karena populasi relatif kecil. Sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan ini sebanyak 34 orang diambil dari semua anggota populasi.

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

#### **3.5.1 Variabel Penelitian**

##### **a. Variabel Independen atau Variabel Bebas**

Sugiyono (2017:68) Perubahan atau kemunculan variabel dependen dipengaruhi oleh faktor-faktor independen yang sering disebut dengan variabel independen. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah motivasi dan lingkungan kerja

##### **b. Variabel Dependen atau Variabel Terikat**

Sugiyono (2017:68) Variabel dependen adalah variabel yang berubah atau dipengaruhi oleh adanya faktor independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

#### **3.5.2 Definisi Konseptual**

##### **a. Motivasi**

Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

## **b. Lingkungan kerja**

Pasaribu (2019) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya.

## **c. Kinerja**

Ermawati (2018) kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. (Ikromuddin, Muttaqien, & Sulistyan, 2019) menyatakan kinerja merupakan hasil perolehan organisasi, baik organisasi yang bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode.

### **3.5.3 Definisi Operasional**

#### **a. Motivasi**

Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2017) yaitu:

1. Dorongan mencapai tujuan adalah dorongan dalam diri karyawan untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai target produksi yang dibebaskan padanya.
2. Semangat kerja, menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.
3. Inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan.

4. Kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk memberi ide kreatif dalam memecahkan masalah atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan-hubungan baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya.
5. Rasa tanggung jawab adalah kesadaran diri karyawan terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak disengaja. Tanggung jawab juga harus berasal dari dalam hati dan kemauan diri sendiri atas kewajiban yang harus ditanggung jawabkan.

Berdasarkan indikator yang telah disebutkan diatas, maka disusun kuesioner sebagai berikut:

1. Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai *job description* (deskripsi pekerjaan).
2. Saya memiliki semangat tinggi dalam bekerja.
3. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat
4. Pegawai harus memiliki kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan

#### **b. Lingkungan kerja**

Pasaribu (2019) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja menurut

Budianto (2015:108) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan  
Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
2. Suhu udara  
Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3. Suara bising  
Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
4. Penggunaan warna  
Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
5. Ruang gerak yang di perlukan  
Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.
6. Kemampuan bekerja  
Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya  
Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

Berdasarkan indikator yang telah disebutkan diatas, maka disusun kuesioner sebagai berikut:

1. Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya.
2. Sirkulasi udara di ruang kerja sudah cukup baik.
3. Di tempat kerja saya tidak terganggu suara bising sehingga dapat bekerja dengan nyaman.
4. Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang pekerjaan.
5. Saya memiliki ruang gerak yang cukup pada saat bekerja.
6. Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan.
7. Di lingkungan kerja tidak pernah terjadi masalah dalam proses komunikasi antara atasan dengan bawahan.

### c. Kinerja

Ermawati (2018) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Sudja (2020:102) menjelaskan bahwa terdapat enam indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individual, yaitu:

- 1) Kualitas, Pengukuran volume pekerjaan dilakukan melalui persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang telah mereka lakukan, serta sejauh mana tugas telah diselesaikan dengan mempertimbangkan kemampuan dan keterampilan masing-masing karyawan.
- 2) Kuantitas adalah hasil produksi, seperti kapasitas produksi buah atau jumlah siklus operasional yang telah diselesaikan
- 3) Ketepatan waktu selamb mana aktivitas dilaksanakan dalam waktu yang ditentukan sesuai dengan keselarasan hasil output selera dalam hal mengoptimalkan waktu yang ada secara optimal untuk kegiatan lainnya.
- 4) Efisiensi merujuk pada tingkat penggunaan sumber daya organisasi dengan baik. "energi, uang, teknologi, bahan mentah, yang tujuannya adalah untuk mengembangkan hasil masing-masing unit dalam pemanfaatan sumber daya.
- 5) Kemandirian adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
- 6) Komitmen kerja sebagai ukuran dimana karyawan memiliki komitmen dalam bekerja pada perusahaan dan tanggung jawab karyawan pada organisasi.

Berdasarkan indikator kinerja tersebut, dibuat kuesioner yang jawabannya diberikan menurut skala pengukuran sebagai berikut:

1. Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai standar.
2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang ditentukan.
3. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.
4. Saya bekerja pada jam sesuai dengan yang ditetapkan.
5. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
6. Saya mempunyai tekad untuk menyelesaikan tanggung jawab sesuai standar.

### 3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian terbentuk dari indikator yang sudah dikembangkan dalam penelitian. Indikator tersebut akan diuji dan menentukan pengukur datanya. Selanjutnya dibentuklah instrumen penelitian yang berupa beberapa item pertanyaan kuesioner dan dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 30 responden.

Instrumen dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator variabel dan selanjutnya instrumen penelitian dan skala pengukurannya disajikan dalam tabel sebagai berikut :

- a. Instrumen untuk mengukur motivasi
- b. Instrumen untuk mengukur lingkungan kerja
- c. Instrumen untuk mengukur kinerja karyawan

**Tabel 3.1 Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala pengukuran	Sumber
1.	Motivasi (X1)	Dorongan mencapai tujuan	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai <i>job description</i> (deskripsi pekerjaan)	Ordinal	Hasibuan (2017)
		Semangat kerja	Saya memiliki semangat tinggi dalam bekerja.		
		Inisiatif	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat		
		Kreativitas	Pegawai harus memiliki kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan		
		Rasa tanggung jawab	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan		
2	Lingkungan kerja (X2)	Penerangan	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya.	Ordinal	Budianto (2015:108)
		Suhu udara	Sirkulasi udara di ruang kerja sudah cukup baik.		
		Suara bising	Di tempat kerja saya tidak terganggu suara bising sehingga dapat		



No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala pengukuran	Sumber
			bekerja dengan nyaman.		
		Penggunaan warna	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang pekerjaan.		
		Ruang gerak yang diperlukan	Saya memiliki ruang gerak yang cukup pada saat bekerja.		
		Kemampuan bekerja	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan.		
		Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya	Di lingkungan kerja tidak pernah terjadi masalah dalam proses komunikasi antara atasan dengan bawahan.		
3	Kinerja (Y)	Kualitas	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai standar.	Ordinal	Sudja (2020:102)
		Kuantitas	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang ditentukan.		
		Ketepatan waktu	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.		
		Efisiensi	Saya bekerja pada jam sesuai dengan yang ditetapkan.		
		Kemandirian	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.		
		Komitmen kerja	Saya mempunyai tekad untuk menyelesaikan tanggung jawab sesuai standar.		

Sumber : Hasibuan (2017), Budianto (2015:108) dan Sudja (2020:102)

### 3.7 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner. Karena banyaknya individu yang dapat didekati untuk menyelesaikan keputusan tanggapan tertulis yang diberikan, kuisioner merupakan salah satu cara untuk mendapatkan informasi dalam jangka waktu yang cukup singkat.

Kuisisioner yang disebarakan kepada karyawan Radio Semeru Lumajang digunakan peneliti sebagai bahan penelitian. Dengan penyebaran kuisisioner ini, diharapkan akan diperoleh informasi mengenai motivasi, lingkungan kerja dan ketepatan waktu terhadap kinerja karyawan Radio Semeru Lumajang.

Pengukuran data kuesioner penelitian ini menggunakan skala *likert*. Sugiyono (2019:168) skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau kesan setiap responden terhadap suatu peristiwa atau fenomena sosial tertentu. Tabel 3.2 dalam artikel menampilkan skala Likert :

**Tabel 3.2 Skala *likert***

No	Keterangan	Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2019:168)

### **3.8 Teknik Analisis Data**

#### **3.8.1 Uji Instrumen**

##### **a. Uji Validitas**

Siregar (2015:75) Pengujian validitas atau akurasi mengungkapkan seberapa baik alat pengukuran menangkap setiap pengukuran yang harus dilakukan. Oleh karena itu, pengembangan anket dalam penelitian ini adalah untuk menguji instrument untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument tersebut.

Sugiyono (2018:178) uji validitas dilakukan dengan membandingkan skor total dengan jumlah skor faktor. Suatu faktor dianggap kuat jika ukurannya 0,3 atau lebih dan korelasinya positif untuk semua faktor. Dalam penelitian ini, suatu

perangkat dianggap tidak valid jika korelasi antara skor item dan skor keseluruhan kurang dari 0,3.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Sugiarto (2017:208) uji reliabilitas menunjukkan seberapa andal instrumen diprediksi. Tes ini mengukur ketergantungan menggunakan tes faktual *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Apabila nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  maka dinyatakan reliabel.

### **3.8.2 Uji Asumsi Klasik**

Ada beberapa pengujian dalam uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Adapun masing-masing pengujian dijabarkan sebagai berikut :

#### **a. Uji Normalitas**

Ghozali (2016:146) uji normalitas data dilakukan “untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal”. Hasil uji statistik akan lebih rendah jika suatu variabel tidak berdistribusi normal. Ada dua metode untuk menguji normalitas, yakni melalui pemeriksaan grafik dan pemeriksaan statistik (uji *Skewness* dan uji terukur *non-parametrik Kolmogorov Smirnov*). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov smirnov*.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Ghozali (2016:147) uji multikolinearitas berarti untuk memutuskan apakah model regresi terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel dependen. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dapat menunjukkan multikolinearitas.

Model regresi yang bisa diterapkan, mengingat nilai VIF yang dihasilkan oleh perhitungan, masing-masing kurang dari 10 dan lebih besar dari 10, ini menyiratkan bahwa multikolinearitas telah terjadi pada model regresi. Selain itu dapat ditentukan dari nilai tolerance yang menunjukkan bahwa model tidak menunjukkan gejala multikolinearitas jika nilai tolerance kurang dari 1.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016:148) uji heteroskedastisitas digunakan, untuk memastikan apakah ada ketidaksetaraan varian antara residu dari pengamatan yang berbeda. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain konstan maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang dianggap baik adalah residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang konstan atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji statistik yang digunakan untuk menilai heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah uji *Breusch Pagan*. Ghozali (2016:149) menyatakan bahwa uji *Breusch Pagan* dapat dilakukan dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen lain. Dengan tingkat signifikansi 5%, adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai probabilitas variabel independen lebih besar ( $>$ ) dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai probabilitas variabel independen lebih kecil ( $<$ ) dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2017:112) "Model regresi linier yang melibatkan lebih dari satu variabel atau prediktor independen" adalah regresi linier berganda. Berbagai pemeriksaan regresi langsung dilakukan ketika variabel bebas dalam regresi banyak. Regresi digunakan untuk mendapatkan nilai yang sedekat mungkin dengan nilai sebenarnya dan nilai prediksi yang baik. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menetapkan arah hubungan antara variabel independen dan dependen dan untuk mempertahankan nilai variabel dependen terlepas dari apakah nilai variabel independen naik atau turun. Widarjono, A. (2015) model persamaan regresi linier berganda secara umum dirumuskan sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1 M + \beta_2 LK + e$$

Keterangan :

KK = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

M = Motivasi

LK = Lingkungan kerja

e = Error

### 3.8.4 Uji Hipotesis

Untuk memastikan apakah ada hubungan faktor bonding kinerja karyawan dengan motivasi, lingkungan kerja dan ketepatan waktu, dilakukan pengujian regresi linier berganda yang dilanjutkan dengan uji hipotesis.

### a. Uji t (Uji Parsial)

Ghozali (2016) Uji t digunakan untuk menentukan apakah suatu bilangan tertentu yang digunakan sebagai pembanding terhadap rata-rata sampel berbeda secara substansial darinya. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor independen (bebas), khususnya motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berikut penjelasan apa yang dimaksud dengan menyebut tahapan uji t sebagai uji parsial. :

#### 1) Merumuskan hipotesis

##### a) Hipotesis Pertama

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Semeru Lumajang.

H0 : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Semeru Lumajang.

##### b) Hipotesis Kedua

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Semeru Lumajang.

H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Semeru Lumajang.

#### 2) Tentukan tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ . Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 0,05 atau 5%.

- a) Apabila nilai signifikan terbentuk dibawah 0,05 maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen.

- b) Apabila nilai signifikan terbentuk diatas 0,05 maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen.

3) Menentukan nilai  $t_{\text{tabel}}$

Mencari nilai  $t_{\text{tabel}}$  dilakukan dengan pengamatan tabel statistik tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dengan  $df = n-2$  dengan menggunakan uji 2 sisi.

4) Menentukan kriteria pengujian :

- a) Jika  $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Jika  $-t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

5) Membuat kesimpulan dengan membandingkan  $t_{\text{hitung}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}$  untuk mengetahui tingkat signifikansi.

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

Widarjono (2015:17) memaparkan bahwasanya untuk mengetahui seberapa sesuai garis regresi dengan data aktual, koefisien determinasi  $R^2$  digunakan. Koefisien determinasi mengkalkulasi persentase variabel dependen Y, yang diterangkan oleh variabel independen dalam garis regresi, dalam jumlah total. Sementara itu dengan menggunakan SPSS, tentukan nilai koefisien determinasi yang terkait dengan hasil penelitian statistik tersebut. Widarjono (2015:269) memberikan penjelasan “Besarnya nilai koefisien determinasi bisa dilihat dalam

tampilan model summary yaitu *R square*”. Dengan menggunakan determinasi ( $R^2$ ) ini, kita mampu menemukan angka yang menunjukkan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y. Nilai ini biasa diterangkan dalam presentase.

