**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

## Waktu dan Tempat Penelitian

1. **Waktu Penelitian**

 Penelitian dilakukan mulai dari bulan Agustus 2023 sampai Juli 2024. Hal ini dikarenakan peneliti telah memperhitungkan rentang waktu yang akan terjadi untuk menyusun data penelitian, menganalisis data penelitian serta melakukan perbaikan data penelitian apabila ada kesalahan.

1. **Tempat Penelitian**

 Tempat penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Depok yang beralamat di Gedung Dibaleka, Jl. Margonda Raya No.54, Depok, Kec. Pancoran Mas, Kota Depok, Jawa Barat.

 Peneliti menemukan masalah dan memilih lokasi penelitian ini pada penyelenggaraan Dinas Pendidikan Kota Depok yang dilaksanakan oleh pegawai negeri sipil (PNS) yaitu : belum optimalnya pengelolaan tata kelola pendidikan yang akuntabel. Hal tersebut sesuai dengan masalah pada penelitian ini.

## Desain Penelitian

1. **Metode**

 Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa : “Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, metode penelitian ini cocok digunakan untuk meneliti pada jumlah populasi atau sampel tertentu. Alasan peneliti memutuskan untuk menggunakan metode kuantitatif karena peneliti ingin menganalisis pengaruh human relations dan lingkungan kerja terhadap etos kerja dengan menggunakan analisis statistik.

 Jenis penelitian menggunakan metode survei. Menurut Sugiyono (2016) metode survei merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan pengaruh antar variabel.

 Berdasarkan penjelasan ahli teori diatas, peneliti menggunakan metode penelitian melalui pendekatan kuantitatif dengan metode survey yang menggunakan angket sebagai alat penelitian untuk menguji hipotesis yang telah dijabarkan pada penelitian ini.

1. **Konstelasi Pengaruh Antar Variabel**

 Berdasarkan hipotesis yang diajukan, ada pengaruh antara *human relations* dan lingkungan kerja terhadap etos kerja. Bentuk konstelasi pengaruh antar variabel akan ditunjukkan dalam gambar, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 3.1:



**Gambar 3. 1 Konstelasi Pengaruh Antar Variabel**

**Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)**

Keterangan:

X1 : Variabel Independent

X2 : Variabel Independent

Y : Variabel Dependent

: Arah Pengaruh

## Populasi Dan Sampel

1. **Populasi**

 Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

 Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Depok sebanyak 157 orang yang terdiri dari 82 PNS pada Jabatan Fungsional, 13 PNS pada Sub Bagian Umum & Kepegawaian, 5 PNS pada Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan (PEP), 20 PNS pada Sub Bagian Keuangan dan Aset, 10 PNS pada Bidang Pembinaan SD, 7 PNS pada Bidang Pembinaan SMP, 11 PNS pada Bidang Pembinaan PAUD & DIKMAS dan 9 PNS pada Bidang Sarana & Prasarana Pendidikan. Penyebaran populasi yang ada di penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1

**Tabel 3. 1 Tabel Populasi PNS Dinas Pendidikan Kota Depok**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Bidang Kerja | Jumlah |
| 1 | Jabatan Fungsional | 82 |
| 2 | Sub Bagian Umum & Kepegawaian | 13 |
| 3 | Sub Bagian PEP | 5 |
| 4 | Sub Bagian Keuangan dan Aset | 20 |
| 5 | Bidang Pembinaan SD | 10 |
| 6 | Bidang Pembinaan SMP | 7 |
| 7 | Bidang Pembinaan PAUD & DIKMAS | 11 |
| 8 | Bidang Sarana dan Prasarana Kependidikan | 9 |
|  | Jumlah | 157 |

**Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2023)**

1. **Sampel**

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila keseluruhan populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut.

 Hal tersebut dikarenakan adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil bagian dari populasi itu sehingga sampel yang diambil dari populasi haruslah benar – benar mewakili dari setiap kelompok yang telah terbagi menjadi beberapa bagian dari populasi tersebut.

 Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel acak proporsional (*proportional random sampling*) juga dikenal sebagai teknik pengambilan sampel acak proporsionalmengambil wakil dari setiap kelompok populasi, yang jumlah mereka disesuaikan dengan jumlah subjek dalam masing-masing kelompok.

 Peneliti menggunakan teknik sampel acak proposional karena penelitian ini memperoleh ukuran jumlah populasi yang tergolong cukup banyak dan peneliti ingin mengetahui jawaban yang sah dari orang secara acak suatu kelompok kasta sehingga menjauhi jawaban yang bersifat *konformitas* dengan jawaban lain serta mendapatkan jawaban dengan cara yang adil.

 Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Pendidikan Kota Depok sejumlah 157 orang dan pengambilan dan penentuan sampel mengacu pada tabel penentu jumlah sampel dari tabel Isaac dan Michael yang memiliki tingkat kesalahan 5%. Penyebaran sampel yang ada di penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1

**Tabel 3. 2 Teknik Pengambilan Sampel**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Bidang Kerja | Perhitungan Populasi | Perhitungan Sampel | Jumlah Sampel |
| 1 | Jabatan Fungsional | 82 | (82 : 157) x 110 | 57 |
| 2 | Sub Bagian Umum & Kepegawaian | 13 | (13:157) x 110 | 9 |
| 3 | Sub Bagian PEP | 5 | (5:157) x 110 | 4 |
| 4 | Sub Bagian Keuangan dan Aset | 20 | (20:157) x 110 | 14 |
| 5 | Bidang Pembinaan SD | 10 | (10:157) x 110 | 7 |
| 6 | Bidang Pembinaan SMP | 7 | (7:157) x 110 | 5 |
| 7 | Bidang Pembinaan PAUD & DIKMAS | 11 | (11:157) x 110 | 8 |
| 8 | Bidang Sarana dan Prasarana Kependidikan | 9 | (9:157) x 110 | 6 |
|  | Jumlah | 157 |  | 110 |

**Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2023)**

 Berdasarkan tabel 3.2 dapat disimpulkan bahwa total PNS sebanyak 157 dan 110 PNS diperlukan untuk sampel, yang diperlukan yaitu : 57 PNS pada Jabatan Fungsional, 9 PNS pada Sub Bagian Umum & Kepegawaian, 4 PNS pada Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan (PEP), 14 PNS pada Sub Bagian Keuangan dan Aset, 7 PNS pada Bidang Pembinaan SD, 5 PNS pada Bidang Pembinaan SMP, 8 PNS pada Bidang Pembinaan PAUD & DIKMAS dan 6 PNS pada Bidang Sarana & Prasarana Pendidikan.

## Pengembangan Instrumen

 Pada penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu etos kerja (Y) sebagai variabel terikat dan *human relations* (X1) beserta lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas. Berikut ini dijelaskan teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan untuk penelitian ini.

### Etos Kerja (Y)

1. **Definisi Konseptual**

 Etos kerja adalah watak, kepribadian, karakter dan pandangan yang dimiliki oleh individu atau kelompok pegawai dalam menyikapi suatu pekerjaan sebagai pendorong keberhasilan usaha.

1. **Definisi Operasional**

Pengukuran skala indikator etos kerja menggunakan 3 indikator yaitu : kerja keras, tekun dan tanggung jawab. Etos kerja termasuk data primer yang diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 point.

1. **Kisi – Kisi Instrumen**

Kisi-kisi instrumen penelitian etos kerja yang ditampilkan akan dipergunakan untuk mengukur variabel terikat (Y) yaitu : etos kerja dan memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini beradaptasi dengan indikator variabel etos kerja .

 Kisi-kisi instrumen untuk mengukur etos kerja dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini:

**Tabel 3. 3 Kisi – Kisi Instrumen Etos Kerja (Y)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator | Butir Pernyataan | Item Uji Coba | Drop | Item Valid |
|  | (+) | (-) |  | (+) | (-) |
| 1 | Kerja Keras | 1,2,3 | 1,2 | 3 |  | 1,2 | 3 |
| 2 | Tekun (bersungguh sungguh dalam bekerja) | 4,5,6,7 | 4,5,6 | 7 |  | 4,5,6 | 7 |
| 3 | Tanggung Jawab | 8,9,10,11,12 | 8,10,11,12 | 9 |  | 8,10,11,12 | 9 |

**Sumber : (Lawu et al., 2019), (Saleh & Utomo, 2018) dan (Lisna, Syahruddin, & Fachmi, 2019).**

 Untuk proses pengisian setiap butir pertanyaan responden telah disediakan alterlatif jawaban yang sesuai. Alternatif jawaban ini disesuaikan dengan skala likert dan responden dapat memilih satu jawaban bernilai 1 sampai dengan 5, sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut ini :

**Tabel 3. 4 Skala Penilaian untuk Instrumen Etos Kerja (Y)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Alternatif Jawaban | Item Positif | Item Negatif |
| **1** | **Sangat Setuju (SS)** | **5** | **1** |
| **2** | **Setuju (S)** | **4** | **2** |
| **3** | **Netral (N)** | **3** | **3** |
| **4** | **Tidak Setuju (TS)** | **2** | **4** |
| **5** | **Sangat Tidak Setuju (STS)** | **1** | **5** |

**Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)**

1. **Validitas Instrumen**

 Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

 Instrumen pengujian tersebut dimulai dari uji coba instrumen yang berisi pernyataan dari setiap variabel yang telah dianalisis lalu selanjutnya uji coba instrumen yang telah diperoleh maka dihitung validitasnya untuk mengetahui butir pernyataan yang telah dinyatakan drop dan butir pernyataan yang telah dinyatakan valid. Langkah selanjutnya yaitu butir pernyataan yang drop disingkirkan atau tidak dipakai dan butir pernyataan yang valid akan diambil dan dipakai serta disebarkan pernyataan – pernyataan yang valid. Setelah dilakukan uji, kemudian butir-butir pernyataan yang valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha.*

 Menurut Sugiyono (2009) menyatakan bahwa pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan 30 responden dikarenakan agar hasil pengujian mendekati kurva normal. Suatu kuisioner dinyatakan valid jika *rhitung > rtabel* maka butir pertanyaan dianggap valid, begitu pula sebaliknya jika *rhitung < rtabel* maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan butir pernyataan tersebut harus di drop atau tidak digunakan. Nilai signifikansi 0,05 maka df = n-2 atau 30-2 = 28 dan didapatkan nilai kritis *rtabel* sebesar 0,361.

 Uji coba instrumen pada penelitian ini dilakukan kepada 30 responden. Setelah instrument dilakukan uji coba kepada 30 responden langkah selanjutnya instrument tersebut dihitung validitasnya untuk mengetahui butir pernyataan yang di drop. Setelah butir pernyataan yang di drop diketahui jumlahnya, maka langkah selanjutnya adalah butir pernyataan yang valid diujikan kembali pada 110 responden.

**Tabel 3. 5 Validitas Instrumen Etos Kerja (Y)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator | Butir Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Status |
| 1 | Kerja Keras | Pegawai Negeri Sipil menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu | 0,917 | 0,361 | Valid |
|  |  | Saya merupakan orang yang tidak mengenal kata menyerah dalam bekerja. | 0,831 | 0,361 | Valid |
|  |  | Saya tidak mau mengerjakan pekerjaan ketika bukan jam kerja  | 0,837 | 0,361 | Valid |
| 2 | Tekun | Pegawai Negeri Sipil datang ke tempat kerja tepat waktu | 0,892 | 0,361 | Valid |
|  |  | Saya menghargai waktu kerja | 0,886 | 0,361 | Valid |
|  |  | Saya melakukan penyesuaian ditempat kerja agar setiap pekerjaan saya fokus terhadap tugas yang diberikan | 0,847 | 0,361 | Valid |
|  |  | Saya mudah menyerah ketika menemui hambatan dalam tugas | 0,920 | 0,361 | Valid |
| 3 | Tanggung Jawab | Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan | 0,810 | 0,361 | Valid |
|  |  | Saya hanya mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya | 0,899 | 0,361 | Valid |
|  |  | Semua pekerjaan yang diberikan kepada saya akan saya selesaikan dengan cepat, baik dan benar  | 0,816 | 0,361 | Valid |
|  |  | Saya menyadari pentingnya integritas dalam bekerja | 0,936 | 0,361 | Valid |
|  |  | Saya siap menghadapi resiko dari keputusan yang diambil | 0,889 | 0,361 | Valid |

**Sumber : Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)**

 Berdasarkan hasil uji coba yang telah dihitung hasilnya, maka dari 12 pernyataan variabel etos kerja setelah diuji validitasnya terdapat 12 butir pernyataan valid dan 0 butir pernyatan drop. Sehingga pernyataan valid variabel etos kerja yang dapat digunakan sebanyak 12 butir. Setelah dilakukan uji validitas, kemudian butir-butir pernyataan yang valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan *Cronbach Alpha*.

1. **Reliabilitas Instrumen**

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* > 0,6 maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* < 0,6 maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

**Tabel 3. 6 Reliabilitas Instrumen Etos kerja (Y)**

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .971 | .972 | 12 |

**Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)**

 Berdasarakan perhitungan diatas, nilai *Cronbach Alpha* variabel etos kerja sebesar 0,971. Nilai tersebut melebihi nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka pernyataan dinyatakan reliabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrument yang berjumlah 12 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final dalam penelitian.

### *Human Relations* (X1)

1. **Definisi Konseptual**

*Human Relations* adalah hubungan antara pegawai dengan pegawai lainnya di suatu perusahaan yang memiliki tujuan untuk mencapai tujuan bersama dan juga mencapai kepuasan hati dalam bekerja.

1. **Definisi Operasional**

Pengukuran skala indikator human relations menggunakan 4 indikator yaitu :kebutuhan untuk bekerja sama, kesiapan mental, pengendalian emosi dan latar belakang budaya. *human relations* termasuk data primer yang diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 point.

1. **Kisi – Kisi Instrumen**

Kisi-kisi instrumen penelitian *human relations* yang ditampilkan akan dipergunakan untuk mengukur variabel bebas (X1) yaitu : *human relations* dan memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini beradaptasi dengan indikator variabel human relations.

 Kisi-kisi instrumen untuk mengukur *human relations* dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut :

**Tabel 3. 7 Kisi – Kisi Instrumen *Human Relations* (X1)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator | Butir Pernyataan | Item Uji Coba  | Drop | Item Valid |
| (+) | (-) |  | (+) | (-) |
| 1 | Kebutuhan untuk bekerja sama  | 1,2,3,4,5 | 1,2,4 | 3,5 |  | 1,2,4 | 3,5 |
| 2 | Kesiapan mental | 6,7,8,9 | 6,8,9 | 7 |  | 6,8,9 | 7 |
| 3 | Pengendalian emosi | 10,11,12,13 | 10,12,13 | 11 |  | 10,12,13 | 11 |
| 4 | Latar belakang budaya | 14,15,16,17 | 14,15,17 | 16 |  | 14,15,17 | 16 |

**Sumber : (Christiana, 2018), (Kusumadewi, 2021) dan (Tentama et al., 2019).**

 Untuk proses pengisian setiap butir pertanyaan responden telah disediakan alterlatif jawaban yang sesuai. Alternatif jawaban ini disesuaikan dengan skala likert dan responden dapat memilih satu jawaban bernilai 1 sampai dengan 5, sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut ini :

**Tabel 3. 8 Skala Penilaian untuk Instrumen *Human Relations* (X1)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Alternatif Jawaban | Item Positif | Item Negatif |
| **1** | **Sangat Setuju (SS)** | **5** | **1** |
| **2** | **Setuju (S)** | **4** | **2** |
| **3** | **Netral (N)** | **3** | **3** |
| **4** | **Tidak Setuju (TS)** | **2** | **4** |
| **5** | **Sangat Tidak Setuju (STS)** | **1** | **5** |

**Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)**

1. **Validitas Instrumen**

 Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.
 Instrumen pengujian tersebut dimulai dari uji coba instrumen yang berisi pernyataan dari setiap variabel yang telah dianalisis lalu selanjutnya uji coba instrumen yang telah diperoleh maka dihitung validitasnya untuk mengetahui butir pernyataan yang telah dinyatakan drop dan butir pernyataan yang telah dinyatakan valid. Langkah selanjutnya yaitu butir pernyataan yang drop disingkirkan atau tidak dipakai dan butir pernyataan yang valid akan diambil dan dipakai serta disebarkan pernyataan – pernyataan yang valid. Setelah dilakukan uji, kemudian butir-butir pernyataan yang valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan *Cronbach Alpha.*

 Menurut Sugiyono (2009) menyatakan bahwa pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan 30 responden dikarenakan agar hasil pengujian mendekati kurva normal. Suatu kuisioner dinyatakan valid jika *rhitung > rtabel* maka butir pertanyaan dianggap valid, begitu pula sebaliknya jika *rhitung < rtabel* maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan butir pernyataan tersebut harus di drop atau tidak digunakan. Nilai signifikansi 0,05 maka df = n-2 atau 30-2 = 28 dan didapatkan nilai kritis *rtabel* sebesar 0,361.

 Uji coba instrumen pada penelitian ini dilakukan kepada 30 responden. Setelah instrument dilakukan uji coba kepada 30 responden langkah selanjutnya instrument tersebut dihitung validitasnya untuk mengetahui butir pernyataan yang di drop. Setelah butir pernyataan yang di drop diketahui jumlahnya, maka langkah selanjutnya adalah butir pernyataan yang valid diujikan kembali pada 110 responden.

**Tabel 3. 9 Validitas Instrumen *Human Relations* (X1)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator | Butir Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Status |
| 1 | Kebutuhan untuk bekerja sama | Pegawai Negeri Sipil menerapkan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaaannya  | 0,705 | 0,361 | Valid |
|  |  | Kerja sama dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan  | 0,761 | 0,361 | Valid |
|  |  | Saya bisa menyelesaikan semua pekerjaan tanpa bantuan orang lain | 0,835 | 0,361 | Valid |
|  |  | Saya bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat | 0,751 | 0,361 | Valid |
|  |  | Kerja sama tidak diperlukan karena dapat menambah pekerjaan menjadi banyak | 0,875 | 0,361 | Valid |
| 2 | Kesiapan Mental | Pegawai Negeri Sipil siap menghadapi permasalahan dalam pekerjannya | 0,819 | 0,361 | Valid |
|  |  | Saya tidak mau terlibat masalah meskipun ada permasalahan dalam pekerjaan  | 0,889 | 0,361 | Valid |
|  |  | Saya menerima masukan, kritik dan saran yang diberikan oleh pimpinan | 0,857 | 0,361 | Valid |
|  |  | Saya senantiasa menganalisa, menemukan sumber masalah dan menemukan solusinya  | 0,835 | 0,361 | Valid |
| 3 | Pengendalian Emosional | Pegawai Negeri Sipil mampu mengendalikan emosi dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana yang kondusif, aman dan nyaman | 0,806 | 0,361 | Valid |
|  |  | Saya merasa kesal dengan adanya masalah yang terjadi dalam pekerjaan  | 0,750 | 0,361 | Valid |
|  |  | Saya bisa menyelesaikan masalah pekerjaan dengan pikiran terbuka | 0,784 | 0,361 | Valid |
|  |  | Saya tetap tenang, meskipun dalam situasi yang dapat membuat kesal semua orang  | 0,911 | 0,361 | Valid |
| 4 | Latar Belakang Budaya | Pegawai Negeri Sipil menghormati latar belakang budaya masing-masing | 0,796 | 0,361 | Valid |
|  |  | Saya menyukai orang yang berbeda pendapat dalam berbudaya  | 0,848 | 0,361 | Valid |
|  |  | Saya lebih suka dengan orang yang memiliki latar belakang budaya yang sama | 0,682 | 0,361 | Valid |
|  |  | Saya merasa senang bisa bekerja dengan orang yang memiliki latar belakang budaya yang berbeda dengan saya  | 0,886 | 0,361 | Valid |

**Sumber : Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)**

 Berdasarkan hasil uji coba yang telah dihitung hasilnya, maka dari 17 pernyataan variabel human relations setelah diuji validitasnya terdapat 17 butir pernyataan valid dan 0 butir pernyatan drop. Sehingga pernyataan valid variabel human relations yang dapat digunakan sebanyak 17 butir. Setelah dilakukan uji validitas, kemudian butir-butir pernyataan yang valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan *Cronbach Alpha.*

1. **Reliabilitas Instrumen**

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* > 0,6 maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* < 0,6 maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

**Tabel 3. 10 Reliabilitas instrumen Human Relations (X1)**

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .967 | .968 | 17 |

**Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)**

 Berdasarakan perhitungan diatas, nilai *Cronbach Alpha* variabel *Human Relatios* sebesar 0,967. Nilai tersebut melebihi nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka pernyataan dinyatakan reliabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrument yang berjumlah 17 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final dalam penelitian.

.

### Lingkungan Kerja (X2)

1. **Definisi Konseptual**

 Lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja yang digunakan oleh karyawan untuk menunjang pekerjaannya, tempat kerja tersebut memiliki sekumpulan alat perkakas dan bahan seperti meja, lemari dan penyejuk ruangan yang harus disediakan oleh perusahaan/instansi organisasi guna menyelesaikan suatu pekerjaan karyawannya.

1. **Definisi Operasional**

Pengukuran skala indikator lingkungan kerja dengan batasan lingkungan kerja fisik menggunakan 4 indikator yaitu :penerangan, suhu udara, kebisingan, tata ruang. Lingkungan kerja termasuk data primer yang diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 point.

1. **Kisi – Kisi Instrumen**

Kisi-kisi instrumen penelitian lingkungan kerja yang ditampilkan akan dipergunakan untuk mengukur variabel bebas (X2) yaitu : lingkungan kerja dan memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini beradaptasi dengan indikator variabel lingkungan kerja.

 Kisi-kisi instrumen untuk mengukur lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 3.11 berikut ini :

**Tabel 3. 11 Kisi – Kisi Instrumen Lingkungan Kerja (X2)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator | Butir Pernyataan | Item Uji Coba | Drop | Item Valid |
| (+) | (-) |  | (+) | (-) |
| 1 | Penerangan | 1,2,3,4 | 1,2,3,4 |  |  | 1,2,3,4 |  |
| 2 | Suhu Udara | 5,6,7,8,9 | 5,6,8,9 | 7 |  | 5,6,8,9 | 7 |
| 3 | Kebisingan | 10,11,12,13 | 10 | 11,12,13 |  | 10 | 11,12,13 |
| 4 | Tata Ruang | 14,15,16,17 | 14,15 | 16,17 |  | 14,15 | 16,17 |

**Sumber : (Siahaan & Bahri, 2019), (Firdaus, Rijali, & Susiani, 2019) dan (Purwaningrum & Sari, 2022).**

Untuk proses pengisian setiap butir pertanyaan responden telah disediakan alterlatif jawaban yang sesuai. Alternatif jawaban ini disesuaikan dengan skala likert dan responden dapat memilih satu jawaban bernilai 1 sampai dengan 5, sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut ini :

**Tabel 3. 12 Skala Penilaian untuk Instrumen Lingkungan Kerja (X2)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Alternatif Jawaban | Item Positif | Item Negatif |
| **1** | **Sangat Setuju (SS)** | **5** | **1** |
| **2** | **Setuju (S)** | **4** | **2** |
| **3** | **Netral (N)** | **3** | **3** |
| **4** | **Tidak Setuju (TS)** | **2** | **4** |
| **5** | **Sangat Tidak Setuju (STS)** | **1** | **5** |

**Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)**

1. **Validitas Instrumen**

 Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.
 Instrumen pengujian tersebut dimulai dari uji coba instrumen yang berisi pernyataan dari setiap variabel yang telah dianalisis lalu selanjutnya uji coba instrumen yang telah diperoleh maka dihitung validitasnya untuk mengetahui butir pernyataan yang telah dinyatakan drop dan butir pernyataan yang telah dinyatakan valid. Langkah selanjutnya yaitu butir pernyataan yang drop disingkirkan atau tidak dipakai dan butir pernyataan yang valid akan diambil dan dipakai serta disebarkan pernyataan – pernyataan yang valid. Setelah dilakukan uji, kemudian butir-butir pernyataan yang valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha.*

 Menurut Sugiyono (2009) menyatakan bahwa pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan 30 responden dikarenakan agar hasil pengujian mendekati kurva normal. Apabila *rhitung > rtabel* maka butir pertanyaan dianggap valid, begitu pula sebaliknya jika *rhitung < rtabel* maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan butir pernyataan tersebut harus di drop atau tidak digunakan. Nilai signifikansi 0,05 maka df = n-2 atau 30-2 = 28 dan didapatkan nilai kritis *rtabel* sebesar 0,361.

 Uji coba instrumen pada penelitian ini dilakukan kepada 30 responden. Setelah instrument dilakukan uji coba kepada 30 responden langkah selanjutnya instrument tersebut dihitung validitasnya untuk mengetahui butir pernyataan yang di drop. Setelah butir pernyataan yang di drop diketahui jumlahnya, maka langkah selanjutnya adalah butir pernyataan yang valid diujikan kembali pada 110 responden.

**Tabel 3. 13 Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X2)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator | Butir Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Status |
| 1 | Penerangan | Penerangan ruangan sudah memadai | 0,857 | 0,361 | Valid |
|  |  | Saya lebih teliti dalam bekerja ketika ruangan memiliki cahaya yang terang  | 0,826 | 0,361 | Valid |
|  |  | Pencahayaan di ruang kerja membantu penglihatan saya saat bekerja sehingga mengurangi tingkat kesalahan saya saat bekerja | 0,858 | 0,361 | Valid |
|  |  | Penerangan lampu listrik pada saat cuaca hujan maupun malam hari sudah sangat mendukung pekerjaan saya  | 0,842 | 0,361 | Valid |
| 2 | Suhu Udara | Kenyamanan suhu udara dalam bekerja sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. | 0,797 | 0,361 | Valid |
|  |  | Suhu udara ditempat saya bekerja sudah mencapai standar yang baik  | 0,861 | 0,361 | Valid |
|  |  | Suhu udara ruangan mengganggu saya dalam memberikan pelayanan kepada klien karena terasa panas | 0,736 | 0,361 | Valid |
|  |  | Sirkulasi udara yang sejuk dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaan | 0,828 | 0,361 | Valid |
|  |  | Ruang kerja saya mempunyai ventilasi udara air conditioner (AC) yang berfungsi dengan baik sehingga saya merasa nyaman bekerja | 0,849 | 0,361 | Valid |
| 3 | Kebisingan | Suara bising mengganggu konsentrasi dan kenyamanan saya dalam bekerja | 0,860 | 0,361 | Valid |
|  |  | Suara bising yang keras dan kencang membuat saya sering melakukan kesalahan dalam bekerja | 0,868 | 0,361 | Valid |
|  |  | Ruangan kerja saya tidak kedap suara | 0,863 | 0,361 | Valid |
|  |  | Suara lingkungan sekitar terdengar dalam ruang kerja saya  | 0,832 | 0,361 | Valid |
| 4 | Tata Ruang | Tata ruang kerja yang baik dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat | 0,866 | 0,361 | Valid |
|  |  | Penataan ruang kerja sudah tersusun dengan rapih  | 0,840 | 0,361 | Valid |
|  |  | Jarak antara fasilitas kantor dengan ruang kerja jauh | 0,855 | 0,361 | Valid |
|  |  | Ruang kerja saya tidak nyaman karena sempit  | 0,828 | 0,361 | Valid |

**Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)**

 Berdasarkan hasil uji coba yang telah dihitung hasilnya, maka dari 17 pernyataan variabel lingkungan kerja setelah diuji validitasnya terdapat 17 butir pernyataan valid dan 0 butir pernyatan drop. Sehingga pernyataan valid variabel lingkungan kerja yang dapat digunakan sebanyak 17 butir. Setelah dilakukan uji validitas, kemudian butir-butir pernyataan yang valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan *Cronbach Alpha*.

1. **Reliabilitas Instrumen**

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* > 0,6 maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* < 0,6 maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

**Tabel 3. 14 Reliabilitas instrumen Lingkungan Kerja (X2)**

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .973 | .974 | 17 |

**Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)**

 Berdasarkan perhitungan diatas, nilai *Cronbach Alpha* variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,973. Nilai tersebut melebihi nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka pernyataan dinyatakan reliabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrument yang berjumlah 17 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final dalam penelitian.

## Teknik Pengumpulan Data

 Penelitian ini menggunakan metode survey yang menggunakan data primer melalui penyebaran kuisioner (angket) . Peneliti menggunakan metode penyebaran kuisioner (angket) yang diberikan kepada sampel penelitian dengan langsung terjun ke lapangan untuk mendapatkan data yang berisi seputar pertanyaan - pertanyaan yang akan diisi oleh sampel terkait semua variabel yang di teliti pada penelitian ini. Instrumen kuesioner tersebut berisi sejumlah pertanyaan yang mengandung kriteria -kriteria yang telah dianalisis pada variabel bebas (X) yaitu *human relations* dan lingkungan kerja dan variabel terikat (Y) yaitu etos kerja.

## Teknik Analisis Data

 Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *IBM SPSS Statistic 26. IBM SPSS Statistic* adalah sebuah program aplikasi yang memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog yang sederhana sehingga mudah untuk dipahami cara pengoperasiannya (Ghozali, 2009).

 Pengolahan dan penganalisaan data dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 26* yang digunakan untuk menghitung nilai statistik berupa : uji persyaratan analisis, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Alasan peneliti memilih *IBM SPSS Statistic* bisa mengukur regresi secara bersama- bersama dan variabel terikat tidak lebih dari 1 variabel. Langkah-langkah dalam menganalisis data penelitian ini ialah sebagai berikut :

### Analisis Statistik Deskriptif

 Menurut Ghozali (2018) Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum dan standar deviasi. Statistik deskriptif adalah suatu cara dalam statistika yang digunakan dalam mendeskripsikan data menjadi informasi yang lebih jelas serta mudah dipahami yang memberikan gambaran mengenai penelitian.

### Uji Persyaratan Analisis

1. **Uji Normalitas**

 Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal.

 Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan.Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal. (Ghozali, 2016).

 Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov*, yaitu :

1. Jika *signifikasi* > 0,05 maka data berdistribusi normal.
2. Jika *signifikasi* < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

 Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisa grafik (*normal probability*), yaitu sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal, dan mengikuti arah diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. **Uji Linearitas**

 Menurut Sugiyono dan Susanto (2015) menyatakan bahwa uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak.

 Uji linieritas dapat dijalan melalui *Test of Linearity*. Kriteria yang berlaku jika nilai *Sig*. pada *linearity* < 0,05 maka terdapat hubungan yang linear.Uji linearitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS Statistic 26* menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05*.* Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila *signifikansi < 0,05*. (Sugiyono dan Susanto, 2015).

Hipotesis penelitiannya adalah :

1. *H0*  : artinya regresi tidak linier
2. *Ha*  : artinya regresi linier

 Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik yaitu :

1. Jika *Linearity* < 0,05 maka mempunyai hubungan linear.
2. Jika *Linearity* > 0,05 maka tidak mempunyai hubungan linear.

 Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan jika dilihat dari Deviation From Linierity adalah sebagai berikut:

* 1. Jika nilai signifikansi pada *Deviation From Linearity* > 0,05 maka mempunyai hubungan linear.
	2. Jika nilai signifikansi pada *Deviation From Linearity* < 0,05 maka tidak mempunyai hubungan linear.

### Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Multikolinearitas**

 Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent/ atau variable bebas dan untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (*VIF*).

 Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan VIF = 1/tolerance, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10. Nilai yang dipakai jika nikai *Tolerance* lebih dari 0,1dan *VIF* kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. (Ghozali, 2016).

Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai *VIF* yaitu :

1. Jika *VIF* > 10, maka artinya terjadi masalah multikolinieritas.
2. Jika *VIF* < 10, maka artinya tidak terjadi masalah multikolinieritas.

 Sedangkan kriteria pengujian statistik dengan melihat *Tolerance* yaitu :

1. Jika nilai *Tolerance* < 0,1, maka artinya terjadi masalah multikolinieritas.
2. Jika nilai *Tolerance* > 0,1, maka artinya tidak terjadi masalah multikolinieritas.
3. **Uji Heteroskedastisitas**

 Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance maupun residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. *Residual* adalah selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi dan absolut adalah nilai mutlak. Apabila variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka hal tersebut dinamakan homokedastisitas. Sedangkan apabila variasi residualnya berbeda, maka dinamakan heterokedastisitas.

 Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman’s rho* yaitu dengan meregresi nilai *absolute residual* terhadap variabel independen. (Ghozali, 2016).

Hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut :

* + 1. *H0* : Tidak ada heteroskedastisitas.
		2. *Ha* : Terdapat heteroskedastisitas.

 Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu :

1. Jika *signifikansi* > 0,05, maka *H0* diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika *signifikansi* < 0,05, maka *H0* ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linear Berganda

 Menurut Ghozali (2016) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga dapat mengetahui pengaruh *human relations* dan lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai.

 Analisis regresi berganda ditunjukkan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat (etos kerja) apabila nilai variabel bebas (human relations dan lingkungan kerja) mengalami kenaikan atau penurunan. Selain itu, apakah arah pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif. (Ghozali, 2016).

**Ŷ = a + b1X1 + b2X2**

Keterangan :

Ŷ : Variabel terikat (Etos Kerja)

X1 : Variabel bebas pertama (Human Relations)

X2 : Variabel bebas kedua (Lingkungan Kerja)

a : Konstanta ( Nilai Ŷ, apabila X1, X2,….Xn = 0)

b1 : Koefisien regresi variabel bebas pertama X1 (Human Relations)

b2 : Koefisien regresi variabel bebas kedua X2 (Lingkungan Kerja)

### Uji Hipotesis

* 1. **Uji t ( parsial )**

 Menurut Ghozali (2016) uji statistik t (parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

 Apabila nilai probabilitas signifikannya lebih kecil dari 0, 05 (5%) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika taraf signifikan (a) < 0, 05 dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan (a) > 0, 05. (Ghozali, 2016)

Hipotesis penelitiannya :

1. *H0 : b1* ≤ 0, artinya variabel *human relations* tidak berpengaruh positif terhadap etos kerja.

*Ha : b1* ≥ 0, artinya variabel *human relations* berpengaruh positif terhadap etos kerja.

1. *H0 : b2* ≤ 0, artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap etos kerja.

*Ha : b2* ≥ 0, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

1. Thitung ≤ Ttabel, jadi *H0* diterima.
2. Thitung > Ttabel,  jadi *H0* ditolak.
3. **Uji f ( Simultan )**

 Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji f menunjukkan seberapa besar satu variabel secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen.Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) terikat secara simultan atau bersama- sama. (Ghozali, 2016).

Hipotesis penelitiannya :

1. *H0 : b1 = b2 = 0*

 Artinya variabel *human relations* dan lingkungan kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap etos kerja .

1. *Ha : b1 ≠ b2 ≠ 0*

 Artinya variabel *human relations* dan lingkungan kerja secara serentak berpengaruh terhadap etos kerja.

1. Fhitung ≤ Ftabel, jadi H0 diterima.
2. Fhitung > Ftabel, jadi H0 ditolak.

### Uji Koefisien Determinasi ( *R2*)

 Menurut Ghozali (2016) Uji Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen, analisis koefisien determinasi (R2) mengetahui persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen (X) yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi dependen (Y).

 Nilai *r2* menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas. Jika *r2 = 0*, maka variansi dari variabel terikat tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas. Jika *r2=1*, maka variasi dari variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas. Semua titik observasi berada tepat pada garis regresi *r2 = 1.* (Ghozali, 2016).

 Arti *r* dapat dilihat dengan tabel interpretasi Nilai *r* yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3. 15 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai R**

|  |  |
| --- | --- |
| ***Interval Koefisien*** | ***Tingkat Pengaruh*** |
| ***0,800 – 1,000*** | ***Sangat Kuat*** |
| ***0,600 – 0,799*** | ***Kuat***  |
| ***0,400 – 0,599*** | ***Cukup Kuat*** |
| ***0,200 – 0, 399*** | ***Rendah***  |
| ***0,000 – 0,199*** | ***Sangat Rendah*** |

***Sumber : Sugiyono (2006)***

 Untuk menyatakan besar atau kecilnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan yaitu sebagai berikut :

KD = R2 x 100%

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien Penentu atau Koefisien Determinasi (R2)

R = Nilai Koefisien Korelasi.