

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

##### **3.1.1 *Company Profile***

PT Bank Syariah Mandiri, Tbk. adalah salah satu bank syariah pertama yang didirikan di Indonesia. Didirikan pada 25 Oktober 1999, PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk. beralamat di Wisma Mandiri I, Jl. MH. Thamrin No. 5 Jakarta 10340 – Indonesia. PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk. atau yang lebih dikenal dengan sebutan BSM memulai operasinya pada 1 November 1999 dengan modal dasar Rp. 2.500.000.000.000,- dan modal disetor Rp. 1.489.021.935.000,-. Saat ini BSM memiliki 854 kantor cabang yang tersebar di 34 provinsi di Indonesia dan diperkuat oleh 16.945 orang karyawan.

##### **3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan secara langsung pada *Human Capital Group* PT. Bank Syariah Mandiri Tbk. yang beralamat di Wisma Mandiri I, Jl. MH. Thamrin No. 5 Jakarta 10340 - Indonesia. Peneliti mengadakan penelitian pada bulan Desember 2014 - Januari 2015.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan riset deskriptif dan riset eksplanatori. Menurut Umar, riset deskriptif yaitu penelitian yang menjelaskan atau memberi paparan pada variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel

pada sub variabelnya.<sup>45</sup> Riset deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi.

Selain riset deskriptif, dilakukan juga riset eksplanatori. Masih menurut Umar, riset eksplanatori yaitu penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti.<sup>46</sup> Penelitian eksplanatori dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat.

### **3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

#### **3.3.1 Variabel Penelitian**

##### **3.3.1.1 Definisi Konseptual**

a. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan catatan hasil perilaku manusia terhadap pekerjaannya dalam suatu organisasi dalam periode waktu tertentu dan memenuhi standar-standar yang telah ditetapkan perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan keseluruhan sistem dari elemen internal organisasi yang dianut oleh setiap anggota dan

---

<sup>45</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Rajawali, Jakarta, 2009, p.22

<sup>46</sup> *Ibid*, p.33

diwariskan kepada anggota baru serta berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi demi mencapai tujuan bersama.

c. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah representasi kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi serta menggerakkan bawahannya melalui komunikasi maupun perilaku sehingga terjadi perubahan yang positif dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### 3.3.1.2 Definisi Operasional

a. Kinerja Karyawan

Instrumen – instrumen dari kinerja karyawan, yaitu (1) Kualitas (Hasil pekerjaan); (2) Standar profesional (Sesuai dengan SOP); (3) Efisiensi (Melebihi target yang ditetapkan); (4) Kuantitas (Jumlah pekerjaan yang dihasilkan); (5) Kreativitas (Menghasilkan sesuatu yang baru / berinovasi); (6) Kemampuan (Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan); dan (7) Pengetahuan (Memahami lingkup pekerjaan).

b. Budaya Organisasi

Instrumen-instrumen yang ada di dalam budaya organisasi adalah (1) Nilai (Visi misi perusahaan serta *shared value*), (2) Ritual/seremoni; (3) Teknologi; (4) Norma; (5) Struktur Organisasi; (6) Pola Hubungan Antar-anggota; (7) Cara Melakukan Sesuatu; dan (8) Etos Kerja.

c. Gaya Kepemimpinan

Sebuah gaya kepemimpinan diungkap melalui beberapa dimensi, yaitu (1) Kharismatik (Peka terhadap lingkungan serta pengertian terhadap kemampuan dan responsif terhadap kebutuhan); (2) Transaksional (Penerapan reward and punishment serta Laissez-Faire); (3) Transformasional (Menanamkan kebanggaan dan menginspirasi serta Melatih dan menasehati langsung); (4) Visioner (Kemampuan mengartikulasikan visi yang rasional dan mempunyai pandangan ke depan).

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor
<b>Budaya Organisasi</b>  Budaya organisasi merupakan keseluruhan sistem dari elemen internal organisasi yang dianut oleh setiap anggota dan diwariskan kepada anggota baru serta berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi demi mencapai tujuan bersama. (Wirawan, 2007; Robbins 2006).	1. Nilai-nilai	Visi dan misi perusahaan	Likert	1,2
		<i>Shared value</i>		3,4,5
	2. Ritual/seremoni	Kegiatan rutin	Likert	6,7,8
		Kegiatan khusus		9,10
	3. Teknologi	Penerapan teknologi dalam pekerjaan	Likert	11,12, 13

4. Norma	Kepatuhan terhadap peraturan.	Likert	14,15, 16
5. Struktur organisasi	Peluang karir	Likert	17,18
	Mutasi-rotasi		19,20, 21
6. Pola hubungan antar-anggota	Fleksibilitas komunikasi	Likert	22,23
7. Cara melakukan sesuatu	SOP	Likert	24,25
8. Etos kerja	Kesungguhan dan semangat	Likert	26,27
	Ikhlas		28

Sumber: Diolah oleh peneliti.

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor
<b>Gaya Kepemimpinan</b>  Gaya kepemimpinan adalah representasi kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi serta menggerakkan bawahannya melalui komunikasi maupun perilaku sehingga terjadi perubahan yang positif dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Robbins, 2006; Hersey 2004).	1. Kharismatik	Peka terhadap lingkungan	Likert	29,30
		Pengertian terhadap kemampuan dan responsif terhadap kebutuhan		31,32
	2. Transaksional	Penerapan <i>reward and punishment</i>	Likert	33,34
		<i>Laissez-Faire</i>		35,36

	3. Transformasional	Menanamkan kebanggaan dan menginspirasi	Likert	37,38
		Melatih dan menasehati langsung		39,40
	4. Visioner	Kemampuan mengartikulasikan visi yang rasional	Likert	41,42
		Mempunyai pandangan ke depan		43,44

Sumber: Diolah oleh peneliti

**Tabel 3.3**  
**Operasionalisasi Variabel Kinerja**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor
<b>Kinerja</b>  Kinerja merupakan catatan hasil perilaku manusia terhadap pekerjaannya dalam suatu organisasi dalam periode waktu tertentu dan memenuhi standar-standar yang telah ditetapkan perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan. (Cokroaminoto, 2007; H. Hadari Nawawi, 2005).	1. Kualitas	Hasil pekerjaan	Likert	45,46
	2. Standar profesional	Sesuai SOP	Likert	47,48
	3. Efisiensi	Melebihi target	Likert	49,50

	4. Kuantitas	Jumlah yang dihasilkan	Likert	51
	5. Kreativitas	Menghasilkan sesuatu yang baru	Likert	52,53
	6. Kemampuan	Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	Likert	54,55
	7. Pengetahuan	Memahami lingkup pekerjaan	Likert	56,57

Sumber: Diolah oleh peneliti.

### 3.3.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Ketika menggunakan skala likert, skor dari jawaban yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden.

**Tabel 3.4**

**Bobot Skor Menggunakan Skala Likert**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Bobot Skor Positif</b>	<b>Bobot Skor Negatif</b>
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Diolah oleh peneliti

### 3.4 Metode Penentuan Populasi atau Sampel

Menurut Suharyadi, populasi merupakan kumpulan dari seluruh elemen sejenis atau kumpulan dari kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuran lain yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian.<sup>47</sup> Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada divisi *Human Capital Group* (HCG) yang terdiri dari enam departemen; *Organization & People Developement*, *Performance & Rewards Management*, *Talent Management*, *Business Partner*, *Recruitment & Placement*, dan *Operation & Services*. Ditambah sekretaris divisi, wakil ketua divisi, dan ketua divisi, total jumlah karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini sebesar 73 orang.

Masih menurut Suharyadi, sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian.<sup>48</sup> Sedangkan menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>49</sup> Perincian jumlah karyawan pada empat departemen tersebut dapat dilihat pada tabel 3.5.

**Tabel 3.5**  
**Jumlah Karyawan pada 4 Departemen di HCG PT. Bank Syariah Mandiri Tbk.**

Departemen	Jumlah
Organization & People Developement	12
Performance & Rewards	12

<sup>47</sup> Suharyadi dan Purwanto SK, *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern* (Buku 1), Salemba Empat, Jakarta, 2009, p13

<sup>48</sup> *Ibid*, p.14

<sup>49</sup> Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2008, p.15

Management	
Talent Management	12
Business Partner	10
Recruitment & Placement	12
Operation & Services	12
<b>Jumlah</b>	<b>70</b>

Sumber: *Human Capital Group* Bank Syariah Mandiri tahun 2015

Dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus slovin dalam Umar sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi<sup>50</sup>

Maka besarnya sampel adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{70}{1 + 70(0.05)^2} \\ &= 59.57 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin tersebut, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 59.57 yang dibulatkan menjadi 60 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling*, Menurut Suharsimi Arikunto, yaitu dengan mengambil sampel pada setiap wilayah ditentukan

---

<sup>50</sup> Husein Umar, *op.cit*, p.40

seimbang atau sebanding dengan banyaknya obyek dalam masing-masing wilayah, yang dilakukan secara acak.<sup>51</sup>

Metode ini relatif sederhana karena hanya memerlukan satu tahap prosedur pemilihan sampel. Setiap elemen populasi secara independen mempunyai probabilitas untuk dipilih satu kali (tanpa pengembalian). Oleh karena itu, untuk dapat menggunakan metode ini diperlukan kerangka sampel yang jelas yang memuat semua elemen populasi. Metode *proportional random sampling* dengan proporsi sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.6 dibawah ini:

**Tabel 3.6**  
**Proporsi Sampel**

Departemen	Populasi	Persentase	Jumlah Sampel
Organization & People Developement	12	0.17	10
Performance & Rewards Management	12	0.17	11
Talent Management	12	0.17	10
Business Partner	10	0.14	9
Recruitment & Placement	12	0.17	10
Operation & Services	12	0.17	10
<b>Jumlah</b>	70	1	60

Sumber: Data diolah oleh peneliti

---

<sup>51</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006, p.26

### 3.5. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder.

#### a. Data Primer

Memurut Sekaran, data primer merunjuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian.<sup>52</sup>

Data primer dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

##### 1. Wawancara

Wawancara adalah metode yang digunakan untuk memperoleh data secara langsung dan mendalam. Wawancara dapat berupa wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Jika menggunakan wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti secara spontanitas menanyakan pertanyaan kepada responden.

##### 2. Kuisisioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner yang

---

<sup>52</sup> Uma Sekaran, *Research Methods for Business*, 4th edition, John Wiley & Sons, 2003, p.219

digunakan dalam penelitian ini menggunakan pernyataan tertutup.

### 3. Observasi

Observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah observasi langsung. Observasi langsung adalah observasi yang terjadi ketika pengobservasi hadir secara fisik dan memonitor apa yang terjadi secara personal. Observasi ini dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap objek penelitian, maupun tempat penelitian, tanpa mengajukan suatu pertanyaan. Berbagai hasil pengamatan dapat dicatat untuk dijadikan data dalam penelitian.

#### b. Data Sekunder

Sekaran mengatakan bahwa data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada.<sup>53</sup> Data sekunder yang digunakan oleh peneliti didapat dari hasil penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan adalah cara memperoleh data dengan mengumpulkan data-data dari berbagai sumber buku, jurnal, artikel, karya ilmiah, skripsi, dan tesis yang berhubungan dengan materi penelitian. Selain itu peneliti juga mendapatkan data-data terkait dengan kinerja serta perusahaan dari *Human Capital Group PT Bank Syariah Mandiri Tbk.*

---

<sup>53</sup> *Ibid*, p.219

### 3.6 Metode Analisis

#### 3.6.1 Uji Instrumen

##### 3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Umar, uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan.<sup>54</sup> Sedangkan menurut Priyatno, uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu *item* dalam kuisisioner, apakah *item* pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur.<sup>55</sup> Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan korelasi *bivariate pearson* atau *product moment*.<sup>56</sup> Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

##### 3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Umar, uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama.<sup>57</sup> Sedangkan uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan

---

<sup>54</sup> Husein Umar, *op. cit*, p52

<sup>55</sup> Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, Cetakan Pertama, Media Kom, Jogjakarta, 2010, p. 90

<sup>56</sup> Husein Umar, *op. cit*, p130

<sup>57</sup> *Ibid*, p.54

uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima.<sup>58</sup> Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan lebih dari 0.8 adalah baik. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

### **3.6.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.6.2.1 Uji Normalitas**

Menurut Umar, uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak.<sup>59</sup> Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi > 0,05.

#### **3.6.2.2 Uji Linearitas**

Menurut Priyatno, uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak

---

<sup>58</sup> *Ibid*, p.56

<sup>59</sup> *Ibid*, p.77

secara signifikan.<sup>60</sup> Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05 (Priyatno, 2010: 73).

### 3.6.2.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Umar (2008: 80), “uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen)”. Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas (Umar, 2008: 81).

### 3.6.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.<sup>61</sup> Lebih lanjut, Priyatno menyebutkan prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah

---

<sup>60</sup> Duwi Priyatno, *op. cit*, p73

<sup>61</sup> Husein Umar, *op. cit*, p82

heteroskedastisitas.<sup>62</sup> Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji spearman's rho, uji glejser, uji park, dan metode pola grafik regresi.

### 3.6.3 Analisis Regresi

#### 3.6.3.1 Uji t

Menurut Priyatno, uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.<sup>63</sup> Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y).

Nilai t<sub>hitung</sub> dicari dengan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b<sub>i</sub> : Koefisien regresi variabel i

S<sub>b<sub>i</sub></sub> : Standar error variabel i

#### Hipotesis 1:

H<sub>0</sub>: Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

H<sub>a</sub>: Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

---

<sup>62</sup> Duwi Priyatno, *op. cit*, p.84

<sup>63</sup> *Ibid*, p.68

Hipotesis 2:

H<sub>0</sub>: Gaya kepemimpinan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

H<sub>a</sub>: Gaya kepemimpinan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kriteria

1. H<sub>0</sub> diterima jika  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H<sub>0</sub> ditolak jika  $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

**3.6.3.2 Uji F (Regresi Simultan)**

Menurut Priyatno, uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.<sup>64</sup> Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>) secara bersamaan terhadap kinerja (Y).

Nilai F<sub>hitung</sub> dicari dengan rumus :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R<sup>2</sup> : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

---

<sup>64</sup> *Ibid*, p.67

k : Jumlah variabel

Hipotesis 3:

H<sub>0</sub>: Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

H<sub>a</sub>: Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kriteria:

1. H<sub>0</sub> diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H<sub>0</sub> ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

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

Menurut Priyatno, analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.<sup>65</sup> Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1-(rx_1x_2)^2}$$

Keterangan:

---

<sup>65</sup> *Ibid*, p.66

$R^2$  = Koefisien determinasi

$ry_{x_1}$  = Korelasi sederhana antara  $X_1$  dengan Y

$ry_{x_2}$  = Korelasi sederhana antara  $X_2$  dengan Y

$rx_1x_2$  = Korelasi sederhana antara  $X_1$  dengan X

#### Kriteria

1. Nilai  $R^2$  yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

#### **3.6.3.4 Analisis Regresi Linear Sederhana**

Menurut Priyatno, analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat).<sup>66</sup> Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negatif.

Model matematis persamaan regresi linear sederhana dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

---

<sup>66</sup> *Ibid*, p.55

$Y'$  : Variabel terikat

$X$  : Variabel bebas

$a$  : Konstanta

$b$  : Koefisien regresi

### 3.6.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno, analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen.<sup>67</sup> Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

$Y'$  : Variabel terikat

$a$  : Konstanta

$b_1, b_2$  : Koefisien regresi

$X_1$  : Variabel bebas

$X_2$  : Variabel bebas

---

<sup>67</sup> *Ibid*, p.61