

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi.
- b) Untuk mengetahui budaya organisasi yang diterapkan di Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi.
- c) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi.
- d) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi.
- e) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi (P2MKT), Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, Jl. TMP. Kalibata No. 17 Jakarta Selatan. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan Februari 2015.

3.3 Metode Penelitian

Sugiyono mendefinisikan metode penelitian sebagai “Suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.⁴⁶ Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Metode statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian. Sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini. Analisis deskriptif pada penelitian ini menggunakan analisis angka indeks *Three Box Method*. Menurut Ferdinand analisis angka indeks *three box method* adalah “Analisis yang membagi jawaban responden menjadi 3 kategori rendah, sedang dan tinggi”.⁴⁷

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu,

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: CV. Alfabeta, 2007), h.70.

⁴⁷ Agusty Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), h.83.

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.⁴⁸ Sedangkan “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”.⁴⁹

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi yang berjumlah 70 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini termasuk kecil, yaitu kurang dari 100, maka penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana semua jumlah populasi penelitian dijadikan sebagai responden.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan untuk penelitian ini berupa :

3.5.1 Data primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan dari tempat penelitian, berupa kuesioner yang disebar dan dibagikan ke responden di dalam perusahaan. Penilaian yang diperoleh dari data primer, diukur dengan menggunakan skala.

Skala merupakan ukuran sikap responden dalam menanggapi atau menjawab setiap pertanyaan dalam instrumen penelitian. Skala yang digunakan untuk kuesioner tersebut adalah skala likert. “Skala likert

⁴⁸ *Ibid*, h.72.

⁴⁹ *Ibid*, h.73.

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang kejadian atau gejala sosial”.⁵⁰

3.5.2 Data sekunder

“Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna”.⁵¹ Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari jurnal, skripsi dan buku-buku referensi.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data pada penelitian ini dipergunakan cara-cara sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Setditjen P2MKT.
- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data melalui tanya jawab langsung kepada para pegawai di lingkungan Setditjen P2MKT untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

⁵⁰ Mudrajat Kuncoro, *op.cit*, h.50.

⁵¹ Sugiyono, *op.cit*, h.76.

- c. Kuesioner, yaitu alat pengumpulan data dengan daftar pertanyaan melalui responden, terutama yang berhubungan dengan variabel yang diajukan yaitu disiplin kerja, motivasi kerja serta budaya organisasi, yang tersusun secara sistematis.
- d. Studi Pustaka, yaitu melalui sarana pengumpulan referensi, laporan-laporan perkembangan yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

3.7 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Umar, "Variabel bebas (X) adalah variabel yang menjelaskan atau yang mempengaruhi variabel yang lain, sedangkan variabel terikat (Y) adalah variabel yang dijelaskan atau yang dipengaruhi oleh variabel bebas".⁵²

Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat dijabarkan ke dalam dimensi dan indikator-indikatornya. Dari indikator-indikator tersebut dapat disusun pengukurannya. Hasil pengukuran tersebut selanjutnya digunakan sebagai bahan analisis statistik.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel Disiplin Kerja (Y) sebagai variabel dependen atau variabel terikat serta variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) sebagai variabel independen atau variabel bebas. Untuk mengukur kuesioner dari masing-masing variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Tingkat skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁵² Husein Umar, *op.cit*, h.122.

Tabel III.1
Pilihan dan Nilai Jawaban untuk Tiap Item Pernyataan

| Nilai | Kategori |
|-------|---------------------------|
| 1 | Sangat Tidak Setuju (STS) |
| 2 | Tidak Setuju (S) |
| 3 | Netral (N) |
| 4 | Setuju (S) |
| 5 | Sangat Setuju (SS) |

Sumber: Sugiyono

3.7.1 Disiplin Kerja

a) Definisi Konseptual

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seorang pegawai yang menunjukkan kesadaran diri dengan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan yang diberlakukan di tempat dia bekerja serta bersedia menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran.

b) Definisi Operasional

Untuk itu dalam mengukur disiplin kerja ada beberapa dimensi dan indikator yang dapat digunakan. Dalam penelitian ini disiplin kerja diukur melalui dimensi kesadaran serta kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan. Dimensi kesadaran meliputi ketepatan waktu, tingkat kehadiran, pemahaman terhadap tugas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

Sedangkan untuk dimensi kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan meliputi mematuhi semua peraturan yang berlaku dan bersedia menerima sanksi atau hukuman yang diberlakukan. Dimensi dan indikator tersebut

peneliti jadikan sebagai acuan untuk membuat kuesioner dalam penelitian ini.

c) Kisi-Kisi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja berbentuk kuesioner yang diisi oleh pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi. Kisi-kisi instrumen disiplin kerja dapat dilihat dalam tabel III.2

Tabel III.2
Kisi-Kisi Instrumen Disiplin Kerja

| Variabel | Definisi Konseptual | Dimensi | Indikator | Instrumen |
|----------------------------------|---|--|---|---|
| Variabel (Y) : Disiplin Kerja | Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seorang pegawai yang menunjukkan kesadaran diri dengan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan yang diberlakukan di tempat dia bekerja serta bersedia menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran. | a) Kesadaran | <ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu. • Kehadiran. • Pemahaman dan pelaksanaan tugas. • Tanggung jawab. | Q1, Q2, Q3 Q4, Q5 Q6, Q7, Q16, Q17, Q20 Q8, Q9, Q15 |
| | | b) Kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan | <ul style="list-style-type: none"> • Kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. • Bersedia menerima sanksi yang diberlakukan. | Q10, Q11, Q13, Q14, Q18 Q12 |

Sumber: Komaruddin, Siswanto dan Suradinata

3.7.2 Motivasi Kerja

a) Definisi Konseptual

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dan daya perangsang, yang dapat menggerakkan, menimbulkan dan membangkitkan semangat kerja seseorang. Motivasi kerja juga dapat digunakan untuk mengarahkan dan memelihara perilaku pegawai dalam bekerja, sehingga pegawai tersebut dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih giat dan hasilnya pun akan lebih baik.

b) Definisi Operasional

Untuk mengukur motivasi kerja ada beberapa dimensi dan indikator yang dapat digunakan. Dalam penelitian ini motivasi kerja diukur melalui dimensi dorongan untuk bekerja dan daya penggerak dalam bekerja. Untuk indikator dorongan untuk bekerja, antara lain mencakup kondisi lingkungan kerja, target atau sasaran, jabatan dan pekerjaan yang diberikan, tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan, perlakuan adil, hubungan kerja, kesempatan untuk maju dan berprestasi.

Sedangkan untuk indikator daya penggerak dalam bekerja, antara lain mencakup gaji, bonus, tunjangan, penghargaan, prestasi, fasilitas kantor, sikap atasan kepada bawahan, kebijakan dari atasan, pengakuan dari atasan. Dimensi dan indikator tersebut peneliti jadikan sebagai acuan untuk membuat kuesioner dalam penelitian ini.

c) Kisi-Kisi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja berbentuk kuesioner yang diisi oleh pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi. Kisi-kisi instrumen motivasi kerja dapat dilihat dalam tabel III.3

Tabel III.3
Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

| Variabel | Definisi Konseptual | Dimensi | Indikator | Instrumen |
|---|--|---------------------------------|--|--|
| Variabel (X ₁) : Motivasi Kerja | Suatu dorongan dan daya perangsang, yang dapat menggerakkan, menimbulkan dan membangkitkan semangat kerja seseorang. | a) Dorongan untuk bekerja | <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja. • Target atau sasaran. • Jabatan dan pekerjaan yang diberikan. • Kepercayaan dan tanggung jawabm yang diberikan. • Hubungan kerja. • Kesempatan untuk maju dan berprestasi. | Q5, Q8 Q4, Q13 Q10, Q6 Q17 Q3, Q11, Q14, Q18 Q6 |
| | | b) Daya penggerak dalam bekerja | <ul style="list-style-type: none"> • Gaji, bonus, Tunjangan. • Promosi, penghargaan, prestasi. • Fasilitas kantor. • Pengakuan dari atasan. | Q1, Q7, Q9, Q19 Q20 Q2, Q12 Q15 |

Sumber: Hasibuan, Mangkunegara, Manullang dan Martoyo

3.7.3 Budaya Organisasi

a) Definisi Konseptual

Budaya organisasi adalah serangkaian nilai-nilai yang disepakati bersama, sebagai ciri pembeda dari suatu organisasi, yang tercermin dari sikap dan perilaku masing-masing anggota organisasi dalam bertindak.

b) Definisi Operasional

Untuk menilai budaya organisasi, ada beberapa dimensi dan indikator yang dapat digunakan. Dalam penelitian ini budaya organisasi diukur melalui dimensi nilai-nilai yang disepakati dan cara bertindak.

Indikator nilai-nilai yang disepakati meliputi perhatian yang rinci, berorientasi pada proses, berorientasi pada hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi pada tim. Sedangkan untuk indikator cara bertindak meliputi tindakan dalam memecahkan masalah, tindakan dalam mengambil sebuah keputusan, tindakan dalam memberikan hukuman. Dimensi dan indikator tersebut peneliti jadikan sebagai acuan untuk membuat kuesioner dalam penelitian ini.

c) Kisi-Kisi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi berbentuk kuesioner yang diisi oleh pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan

Transmigrasi. Kisi-kisi instrumen budaya organisasi dapat dilihat dalam tabel III.4

Tabel III.4
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

| Variabel | Definisi Konseptual | Dimensi | Indikator | Instrumen |
|---|---|--------------------------------|---|--|
| Variabel (X ₂) : Budaya Organisasi | Serangkaian nilai-nilai yang disepakati bersama sebagai ciri pembeda dari suatu organisasi yang tercermin dari sikap dan perilaku masing-masing anggota organisasi dalam bertindak. | a) Nilai-nilai yang disepakati | <ul style="list-style-type: none"> • Perhatian yang rinci. • Berorientasi pada proses. • Berorientasi pada hasil. • Berorientasi pada individu. • Berorientasi pada tim. | Q2, Q3, Q8, Q9, Q15 Q10, Q18 Q14 Q4, Q16 Q1, Q6, Q11 |
| | | b) Cara bertindak | <ul style="list-style-type: none"> • Tindakan dalam memecahkan masalah. • Tindakan dalam mengambil keputusan. • Tindakan dalam memberikan hukuman atau sanksi.. | Q20 Q7, Q12, Q17, Q19 Q5, Q13 |

Sumber: Robbins, Sutrisno dan Umar

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Uji instrumen digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur item-item pertanyaan dari masing-masing variabel penelitian. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a) Uji Validitas

Menurut Sekaran, “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen”.⁵³ Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, serta dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat.

Uji validitas dalam penelitian dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Nilai r_{hitung} diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*. Sedangkan nilai r_{tabel} diambil dengan menggunakan rumus $df = n-2$. Kriteria pengujiannya yaitu:

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

b) Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran, “Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya atau dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran”.⁵⁴ Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Cronbach Alpha*, yang nilainya akan

⁵³ Uma Sekaran, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h.52.

⁵⁴ *Ibid*, h.54.

dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Untuk kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

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

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan agar hasil dari regresi liner berganda (*multiple regression*) tidak bias. Uji asumsi klasik ini mencakup 3 bentuk pengujian, yaitu:

a) Uji Normalitas

Menurut Sekaran, “Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak normal”.⁵⁵ Menurut Ghozali “Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal”.⁵⁶ Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (berupa titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal (*scatter plot*).

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis

⁵⁵ *Ibid*, h.58.

⁵⁶ Imam Ghozali, *Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2001), h.72.

diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selain dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik normal (*scatter plot*), pengujian normalitas dapat dilakukan pula dengan uji *Kormogorov Smirnov*. Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas (p-value) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai probabilitas (p-value) $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Menurut Sekaran, “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 < 10 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas”.⁵⁷

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sekaran, “Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari

⁵⁷ Uma Sekaran, *op.cit*, h.62.

residual suatu pengamatan ke pengamatan lain”.⁵⁸ Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Priyatno, “Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas”.⁵⁹

Indikasi terjadi heteroskedastisitas atau tidak, dapat pula dilihat dari grafik *Scatter Plot*, dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika titik-titik membentuk suatu pola tertentu yang teratur, seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka model regresi memiliki ketidaksamaan varians atau telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik membentuk pola yang tidak jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol dari sumbu Y, maka model regresi memiliki kesamaan varians atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno, “Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen”.⁶⁰ Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen

⁵⁸ *Ibid*, h.65.

⁵⁹ Priyatno, *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS* (Yogyakarta: Gava Media, 2013), h.84.

⁶⁰ *Ibid*, h.93.

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 : Disiplin Kerja

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien Regresi

X_1 : Motivasi Kerja

X_2 : Budaya Organisasi

3.8.4 Uji Hipotesis

a) Uji-t (Uji Parsial)

Menurut Priyatno, “Uji-t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y)”.⁶¹ Hipotesis uji-t adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y).
- $H_1 : \beta_1 \neq 0$ Artinya ada pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

⁶¹ *Ibid*, h.86.

Uji-t dapat dilakukan dengan dua cara:

- 1) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}
 - a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- 2) Membandingkan nilai probabilitas dengan α ($\alpha = 0.05$)
 - a. Jika nilai probabilitas (p-value) < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - b. Jika nilai probabilitas (p-value) > 0.05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

b) Uji-F (Uji Simultan)

Menurut Priyatno, “Uji-F digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y)”.⁶²

Hipotesis uji-F adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ Artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ Artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Uji-F dapat dilakukan dengan dua cara:

- 1) Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}
 - a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

⁶² *Ibid*, h.90.

- 2) Membandingkan nilai probabilitas dengan α ($\alpha = 0.05$)
 - a. Jika nilai probabilitas (p-value) < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - b. Jika nilai probabilitas (p-value) > 0.05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno, “Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh sumbangan variabel bebas (X) secara serentak terhadap variabel terikat (Y)”.⁶³

Jika nilai R^2 semakin besar atau mendekati satu, maka variabel bebas (X) dalam model yang digunakan semakin menjelaskan variasi variabel terikat (Y) dan semakin baik hasil model regresi tersebut. Sedangkan jika nilai R^2 semakin mendekati nol, maka variabel bebas (X) dalam model semakin tidak menjelaskan variasi variabel terikat (Y).

⁶³ *Ibid*, h.92.