

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek dan Subjek Penelitian**

##### **3.1.1. Objek Penelitian**

Objek pada penelitian ini adalah kinerja karyawan Satu Hati Group Kebumen yang di pengaruhi oleh sistem reward, beban kerja dan *turnover intention*.

##### **3.1.2. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah karyawan Satu Hati Group Kebumen.

#### **3.2. Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:38) “variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti yaitu variabel independent (X) dan variabel dependent (Y).

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

Variabel Terikat (dependent) adalah “variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas” Sugiyono (2017:39). Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja menurut Mangkunegara (2016:9) yang memandang bahwa “kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dilaksanakan oleh karyawan dalam fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang dipercayakan”.

## 2. Variabel Bebas (Independen)

Menurut Sugiyono (2017:39) “Variabel bebas (independent) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Sistem Reward (X1), Bbeban Kerja (X2) dan *Turnover intention* (X3).

### 3.3. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012:31), definisi operasional adalah “penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur”. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik.

Berdasarkan pada rumusan permasalahan dan hipotesis yang akan di uji, parameter yang akan di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang di capai oleh karyawan dalam sebuah organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan atau jobdesk. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kinerja merujuk pada

hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai yang diberikan padanya. Dalam hal ini, perusahaan menilai kinerja karyawan guna menjadi bahan evaluasi sekaligus menggali potensi diri karyawan itu sendiri (Hasibuan, 2014). Menurut Mangkunegara (2013) menyebutkan indikator indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Kerjasama
- e. inisiatif

Berikut ini adalah tabel distribusi indikator pernyataan kuesioner variabel kinerja yang di rancang untuk mendapatkan jawaban pernyataan dari karyawan Satu Hati Group Kebumen

**Tabel III. 1**  
**Indikator dan Distribusi Kuesioner Kinerja karyawan**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>	<b>Butir Ke</b>	<b>Jumlah</b>
<b>1</b>	Kualitas kerja	1	1
<b>2</b>	Kuantitas Kerja	2	1
<b>3</b>	Tanggungjawab	3	1
<b>4</b>	Kerjasama	4	1
<b>5</b>	Inisiatif	5	1
<b>Jumlah</b>			<b>5</b>

## 2. Variabel Sistem Reward (X1)

Semakin besar perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawannya maka perusahaan tersebut akan mendapat timbal balik yang sesuai, yaitu maksimalisasi dalam produktivitas kerja (Hasibuan, 2017). Reward bukan hanya tentang nominal uang saja tetapi bisa di gambarkan dengan pengakuan dan penghargaan atas dedikasi yang telah di berikan karyawan untuk perusahaan hal ini akan membuat karyawan merasa di hargai atas kinerjanya. Reward merupakan cara yang digunakan dalam memberikan penghargaan dari apa yang sudah dilakukan guna menciptakan tenaga kerja yang berkualitas untuk posisi tersebut; pembinaan yang seimbang diperlukan agar karyawan dapat melakukan tugas dengan efektif dan efisien, yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan (Handoko, 2012). Indikator Reward Menurut Byars (2018:315) :

1. *Formal Recognition* (Pengakuan Secara Formal)
2. *Fringe Benefits* (Tunjangan)
3. *Incentive Payments* (Pembayaran Insentif)
4. *Work Environment* (Lingkungan Kerja)
5. *Social Relationship* (Hubungan Sosial)

Berikut ini adalah tabel distribusi indikator pernyataan kuesioner variabel kinerja yang di rancang untuk mendapatkan jawaban pernyataan dari karyawan Satu Hati Group Kebumen

**Tabel III. 2**  
**Indikator dan Distribusi Kuesioner Sistem Reward**

No.	Indikator	Butir Ke	Jumlah
1	Pengakuan secara formal	1	1
2	Tunjangan	2	1
3	Pembayaran insentif	3	1
4	Lingkungan kerja	4	1
5	Hubungan sosial	5	1
<b>Jumlah</b>			<b>5</b>

### 3. Variabel Beban Kerja (X2)

Menurut Irawati dalam penelitian (Widarta, 2022) Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan efek negatif pada karyawannya, yang dapat menyebabkan kelelahan tubuh selain kelelahan mental dan akan menimbulkan reaksi emosional dan lekas marah. sementara itu, beban kerja yang terlalu sedikit juga dapat menimbulkan rasa bosan. Jika beban kerja karyawan terlalu tinggi akan mengakibatkan penurunan kinerja dari karyawan tersebut karena karyawan akan merasa lebih lelah dan stres karena mendapat beban kerja yang terlalu tinggi. Dan di saat yang sama jika karyawan mendapatkan beban kerja yang terlalu rendah juga mengakibatkan bosan dan monoton. Menurut S. R. M. Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. kondisi pekerjaan

- b. penggunaan waktu
- c. target yang harus di capai

Berikut ini adalah tabel distribusi indikator pernyataan kuesioner variabel kinerja yang di rancang untuk mendapatkan jawaban pernyataan dari karyawan Satu Hati Group Kebumen

**Tabel III. 3**  
**Indikator dan Distribusi Kuesioner Beban Kerja**

No.	Indikator	Butir Ke	Jumlah
1	Kondisi pekerjaan	1	1
2	Penggunaan waktu	2	1
3	Target yang harus dicapai	3	1
<b>Jumlah</b>			<b>3</b>

#### 4. Variabel *Turnover Intention* (X3)

Menurut (Fatari & Wiguna, 2023), *turnover intention* adalah sejauh mana seorang karyawan cenderung untuk meninggalkan perusahaan, baik atas kemauan sendiri maupun karena adanya faktor yang membuat pekerjaan saat ini kurang menarik, serta ketersediaan pilihan pekerjaan lain. *Turnover intention* didefinisikan sebagai aktivitas pergantian karyawan baik keluar maupun masuk dari perusahaan yang dapat disebabkan dari faktor-faktor penentu terjadinya keluarnya karyawan tersebut baik secara sukarela ataupun tidak. *Turnover intention* adalah niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan sikap emosional karyawan mempengaruhi niat mereka

untuk berhenti. (Pranata et al., 2019). Di dalam Jaelani (2021:6), ada 3 indikator yang dipakai untuk menilai *turnover intention* dadalah:

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)
2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)
3. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Berikut ini adalah tabel distribusi indikator pernyataan kuesioner variabel kinerja yang di rancang untuk mendapatkan jawaban pernyataan dari karyawan Satu Hati Group Kebumen

**Tabel III. 4**  
**Indikator dan Distribusi Kuesioner *Turnover Intention***

No.	Indikator	Butir Ke	Jumlah
1	Pikiran-pikiran untuk berhenti ( <i>thoughts of quitting</i> )	1	1
2	Keinginan untuk meninggalkan ( <i>intention to quit</i> )	2	1
3	Niatan untuk memperoleh pekerjaan lain ( <i>intention to search for another job</i> )	3	1
<b>Jumlah</b>			<b>3</b>

### 3.4. Instrumen atau Alat Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuisisioner. Metode kuisisioner ini digunakan untuk memperoleh data mengenai Sistem Reward, Beban Kerja dan *Turnover Intention* dimana data tersebut digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan. Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner pilihan ganda dimana setiap item disediakan lima (5) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada Skala Likert. Dalam pengukuran yang dilakukan adalah menggunakan

skala Likert. Menurut Kriyantono (Kriyantono, 2006:134) skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial (Sugiyono, 2010:1993). Cara pengukuran adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pernyataan dan kemudian diminta untuk diminta jawaban dari lima pilihan jawaban, dimana nilai jawaban memiliki nilai jawaban yang berbeda

Sangat setuju (SS)	: Skor 5
Setuju (S)	: Skor 4
Netral (N)	: Skor 3
Tidak setuju (TS)	: Skor 2
Sangat tidak setuju (STS)	: Skor 1

### **3.5. Data dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1. Jenis Data**

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber aslinya untuk tujuan penelitian tertentu. Data primer pada penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Satu Hati Group Kebumen.

## **2. Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2018:456) Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data kuder adalah buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan penelitian.

### **3.5.2. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuisisioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab. Responden menjawab dengan memberi tanda tertentu sesuai dengan jawaban responden pada kolom jawaban yang disediakan. Daftar pertanyaan mencakup variabel independen. Dalam hal ini variabel independen adalah *sistem reward, beban kerja, Turnover Intention*.

## **3.6. Populasi dan Sampel**

### **3.6.1 Populasi**

Populasi merupakan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi

bukan hanya orang, tetapi objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu, dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai karyawan Satu Hati Group 55 orang.

### **3.6.2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel disebut sebagai perwakilan harus mempunyai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat dari populasi. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling. Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi, penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

## **3.7. Teknik Analisis**

Teknik Analisis Dibedakan Menjadi:

### **3.7.1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif yaitu analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran dan lain-lain melalui perhitungan

rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase. Pada penelitian ini akan digunakan metode analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2012), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

### 3.7.2. Analisis Statistik

Analisis data statistika atau kuantitatif dilakukan untuk menguji model penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian dengan bantuan program SPSS 25. Analisis statistika meliputi:

#### 1. Uji Validitas

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Secara statistika, angka korelasi bagian total yang diperoleh dari metode product moment pearson dibandingkan dengan angka t table product moment pearson coreelation.

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r : koefisien korelasi

$n$  : jumlah responden

$x$  : nilai item yang dipertanyakan

$y$  : total nilai item

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat nilai  $X$

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat nilai  $Y$

Tingkat validitas data diperoleh dengan membandingkan probabilitas nilai  $r$  dengan alpha-nya. Apabila probabilitas  $> 0.05$  maka alat ukur tersebut dikatakan valid. Untuk menentukan  $r$  tabel dapat dihitung dengan rumus  $df = n - 2$ . Maka dasar analisis pengambilan keputusannya (Ghozali, 2009) adalah:

- a. Apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel ( $\alpha = 0, 5$ ) berarti item tersebut valid.
- b. Apabila  $r$  hitung  $< r$  tabel ( $\alpha = 0, 5$ ) berarti item tersebut tidak valid.

## 2. Uji reabilitas

Suatu angket dinyatakan reliable (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan one shot atau diukur sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain.

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum ab^2}{\partial t^2} \right)$$

Keterangan:

r: reliabilitas instrumen

k: banyaknya butir soal atau pertanyaan

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum ab^2}{\partial t^2} \right)$$

$\sum ab^2$ : jumlah varians butir

$\sum ab^2$ : varians total

Untuk menguji reliabilitas butir:

- a. Jika Cronbach Alpha > 0,6 atau 60% maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- b. Jika Cronbach Alpha < 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi butir pertanyaan tersebut sudah valid dan reliabel. Jika butir-butir sudah valid dan reliabel, berarti butir-butir pertanyaan tersebut sudah dapat digunakan untuk mengukur faktornya. Langkah selanjutnya adalah menguji apakah faktor-faktor tersebut sudah valid atau belum. Dalam pengajuan butir tersebut, bisa saja ada butir-butir yang ternyata tidak valid dan reliabel, sehingga harus dibuang atau diganti dengan pertanyaan yang lain.

### 3.7.3. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016, p. 103), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Pengujian multikolinearitas menurut Ghozali dapat diamati melalui Variable Inflation Factor (VIF) dengan syarat  $VIF < 10$ , maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2016, p. 103). Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

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  $VIF = 1/\text{tolerance}$ , dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamat lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016, p. 134). Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2016, p. 138). Apabila nilai probabilitas ( $\text{sig}$ ) > dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016, p. 138).

### 3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016, p. 154), uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Asumsi yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016, p. 154). Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada dasarnya normalitas sebuah data dapat dikenali atau dideteksi dengan melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal probability plot dari residualnya yaitu:

- a. Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
- b. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya.

#### 3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Perbedaan antara regresi sederhana dan

regresi berganda terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat hanya satu, maka dalam regresi berganda jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat lebih dari satu. Dalam regresi berganda variabel terikat dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas (Suliyanto, 2011). Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Sistem Reward

X<sub>2</sub> = Beban Kerja

X<sub>3</sub> = *Turnover Intention*

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi Sistem Reward

b<sub>2</sub> = Koefisien Beban Kerja

b<sub>3</sub> = Koefisien *Turnover Intention*

e = Error (tingkat kesalahan)

### 3.7.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan cara:

#### 1. Uji parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap

nilai variabel tidak bebas dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$t = \frac{bj}{s_{bj}}$$

Keterangan:

t = nilai

bj = koefisien regresi

Sbj = Standar error dari regresi

Menentukan t tabel dengan rumus  $df = n - k$

Dimana:

$df = \textit{degree of freedom}$  (derajat kebebasan)

n = sampel

k = jumlah variabel

$df = 35 - 4$

$= 31$

Sehingga diketahui t tabel penelitian ini adalah 2,040 Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009):

- a. Jika t hitung > t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- b. Jika t hitung < t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap

variabel dependen/terikat (Ghozali, 2009:88). Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh secara bersama-sama sistem reward, beban kerja dan *turnover intention* terhadap kinerja dengan tingkat signifikan 5% ( $\alpha=0,05$ ).

Rumusny adalah:

$$F_{hit} = \frac{r^2/k}{(1 - r^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

$r^2$  = koefisien determinasi

$n$  = jumlah data/kasus

$k$  = jumlah variabel independen

Kriteria uji F adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009:91):

- a. Apabila F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikannya lebih kecil dari 0,05 dan F hitung > f table, maka hipotesis diterima.
- b. Apabila F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikannya lebih besar dari 0,05 dan F hitung < F table, maka hipotesis ditolak.

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adakah antara

nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009:87).

Menurut Ghozali (2008:87) kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, dianjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik.

Nilai  $R^2$  dapat dicari dengan rumus :

$$R^2 = \frac{a\sum y + b\sum xy - n(y)^2}{\sum y^2 - n(y)^2}$$

Keterangan:

$R^2$ : besarnya koefisien determinasi sampel

a: titik potong kurva terhadap sumbu Y (konstanta)

b: slope garis estimasi yang paling baik

n: banyaknya data