

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Subjek Penelitian**

Subjek yang akan diteliti dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Multi-Dimensional Pegawai (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Daerah Istimewa Yogyakarta)” ini adalah karyawan bagian akuntansi dan keuangan yang bekerja di perusahaan manufaktur di DIY.

#### **B. Jenis dan Sumber Data**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010). Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya, penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yakni penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Sedangkan sumber data penelitian ini adalah data primer, artinya sumber data bersifat langsung yang akan diperoleh melalui observasi dan pembagian

kuesioner kepada pegawai bagian akuntansi dan keuangan yang bekerja pada perusahaan manufaktur di DIY.

### **C. Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi dan keuangan yang bekerja pada perusahaan manufaktur di DIY yang tergolong besar dan menengah. Adapun kriteria perusahaan manufaktur yang tergolong besar dan menengah di DIY adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan menengah (industri sedang)
  - a. Menggunakan tenaga kerja sekitar 20-99 orang
  - b. Modal usaha cukup besar
  - c. Tenaga kerja memiliki keterampilan tertentu
2. Perusahaan besar (industri besar)
  - a. Menggunakan tenaga kerja lebih dari 100 orang
  - b. Modal usaha besar
  - c. Tenaga kerja memiliki keterampilan khusus
  - d. Pimpinan perusahaan dipilih melalui uji kemampuan dan kelayakan

Lebih lanjut, teknik pengambilan populasi didasarkan pada metode *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Karyawan bekerja pada perusahaan manufaktur yang berlokasi di DIY.
- b. Karyawan bekerja di bagian akuntansi dan keuangan perusahaan
- c. Karyawan bekerja di perusahaan yang masih beroperasi dan melakukan produksi barang sampai pada tanggal dilakukan penelitian.

- d. Karyawan bekerja di perusahaan yang sedang tidak berada dalam kondisi perekonomian yang buruk atau menuju kebangkrutan

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Prosedur yang digunakan peneliti dalam rangka memperoleh data dilakukan melalui *survey* dengan pembagian kuesioner yakni seperangkat pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden yakni karyawan perusahaan manufaktur di DIY. Daftar pertanyaan dalam kuesioner yang akan peneliti bagikan berkaitan dengan kinerja pegawai, kemampuan kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan insentif.

#### **E. Definisi Operasional Variabel**

##### **1. Variabel Dependen**

Variabel dependen berperan sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

##### **a. Kinerja Pegawai**

Dalam penelitian ini, kinerja pegawai berperan sebagai variabel dependen yakni variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Pada dasarnya, landasandalam suatu organisasi ataupun suatu perusahaan adalah kinerja dari pegawai yang bekerja di dalam instansi tersebut. Bayangkan saja jika tidak terjadi kinerja maka tujuan dan target di dalam perusahaan yang telah ditentukan di awal tidak akan tercapai. Definisi kinerja sendiri

disampaikan oleh Nawawi (2003) yaitu sebagai berikut: “kinerja dikatakan tinggi jika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat dan tidak melampaui batas waktu yang ditentukan di awal.”

Definisi lain mengenai kinerja disampaikan oleh Nurhayati (2008) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang ia lakukan. Lebih lanjut, Hasibuan (2006) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai individu dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang ditempuh.

Selanjutnya, indikator yang digunakan peneliti untuk mengukur variabel kinerja pegawai adalah:

1) Kualitas dan kuantitas kerja

Kualitas kerja merupakan mutu pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang meliputi kelengkapan, ketepatan dan kerapian. Sedangkan kuantitas kerja merupakan bentuk satuan ukuran yang berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang dinyatakan dalam bentuk angka.

2) Pengetahuan dan keahlian

Pengetahuan dan keahlian menunjukkan bagaimana pekerja memutuskan suatu tindakan dalam mengambil keputusan secara

berkualitas sehingga mampu memenuhi harapan konsumen atau pelanggan.

### 3) Penyesuaian pekerjaan

Penyesuaian kerja bagi individu sangat penting untuk menjalin hubungan kerja yang baik dengan lingkungan dimana ia bekerja. Dalam menjalin hubungan tersebut individu berusaha untuk mencapai dan mempertahankan korespondensinya dengan lingkungan kerja.

Lebih lanjut, kuesioner yang digunakan peneliti untuk memperoleh data mengenai variabel dependen yakni kinerja pegawai, peneliti menggunakan kuesioner dari penelitian terdahulu oleh Sari (2013) menggunakan skala Likert dengan skala penilaian (skor) 1 sampai 5, dengan variasi jawaban masing-masing butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

- 1) Jawaban 1 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan yang diberikan adalah sangat tidak setuju atau menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat rendah.
- 2) Jawaban 2 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan yang diberikan adalah tidak setuju atau menunjukkan bahwa kinerja pegawai rendah.
- 3) Jawaban 3 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan adalah cukup setuju atau menunjukkan bahwa kinerja pegawai cukup.

- 4) Jawaban 4 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan adalah setuju atau menunjukkan bahwa kinerja pegawai tinggi.
- 5) Jawaban 5 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan adalah sangat setuju atau menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat tinggi.

## 2. Variabel Independen

Variabel dependen berperan sebagai variabel yang memengaruhi variabel dependen. Variabel ini sering juga disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, dan antecedent. Jika di dalam bahasa Indonesia, sering disebut dengan variabel bebas. Yang merupakan variabel penyebab perubahan atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2010:59) berikut adalah variabel – variabel independen yang digunakan peneliti dalam penelitian ini :

### a. Kemampuan kerja

Definisi kemampuan menurut Gibson, dkk (2009) menyatakan bahwa kemampuan merupakan sifat sejak lahir dan mempelajari hal – hal oyang memungkinkan seseorang dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaannya. Kemampuan juga menunjukkan potensi seseorang untuk melakukan tugas dan juga pekerjaannya. Selanjutnya, Robbins dan Judge (2008) kemampuan atau *ability* merupakan kapasitas seseorang untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh

kemampuan individu tersusun dari dua perangkat kemampuan yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual.

Selanjutnya, indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kemampuan kerja adalah:

1) Keterampilan kerja

Keterampilan kerja merupakan kemampuan atau kecakapan pekerja dalam melakukan aktifitas yang menjadi tugasnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki individu.

2) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai proses pembentukan pengetahuan dan juga keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas.

Lebih lanjut, kuesioner yang digunakan peneliti untuk memperoleh data mengenai variabel independen yakni kemampuan kerja, peneliti menggunakan kuesioner dari penelitian terdahulu oleh Jaya (2012) menggunakan skala Likert dengan skala penilaian (skor) 1 sampai 5, dengan variasi jawaban masing-masing butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

1) Jawaban 1 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan yang diberikan adalah sangat tidak setuju atau menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai sangat rendah.

2) Jawaban 2 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan yang diberikan adalah tidak setuju atau menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai rendah.

- 3) Jawaban 3 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan adalah cukup setuju atau menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai cukup.
- 4) Jawaban 4 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan adalah setuju atau menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai tinggi.
- 5) Jawaban 5 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan adalah sangat setuju atau menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai sangat tinggi.

b. Lingkungan kerja

Nitisemito (2002) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi individu dalam menjalankan tugas ataupun pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Definisi lain tentang lingkungan kerja disampaikan oleh Sastrohadiwiryo (2002) yang berpendapat bahwa iklim kerja merupakan kondisi situasi dan juga keadaan kerja yang dapat menibulkan pegawai memiliki semangat dan juga moral, gairah kerja tinggi, dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan target yang hendak dicapai.

Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah:

- 1) Lingkungan fisik

Lingkungan fisik merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar manusia yang terbentuk dari benda-benda tak hidup atau benda mati.

2) Budaya organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dan organisasi lainnya.

3) Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang berupa benda yang digunakan untuk mempermudah dan melancarkan aktifitas tertentu khususnya aktifitas pegawai.

4) Beban kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus terselesaikan suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Lebih lanjut, kuesioner yang digunakan peneliti untuk memperoleh data mengenai variabel lingkungan kerja, peneliti menggunakan kuesioner dari penelitian terdahulu oleh Sari (2013) menggunakan skala Likert dengan skala penilaian (skor) 1 sampai 5, dengan variasi jawaban masing-masing butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

- 1) Jawaban 1 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan yang diberikan adalah sangat tidak setuju atau menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja sangat rendah.

- 2) Jawaban 2 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan yang diberikan adalah tidak setuju atau menunjukkan bahwa kondisi atau kualitas lingkungan kerja rendah.
- 3) Jawaban 3 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan adalah cukup setuju atau menunjukkan bahwa kondisi atau kualitas lingkungan kerja cukup baik.
- 4) Jawaban 4 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan adalah setuju atau menunjukkan bahwa kondisi atau kualitas lingkungan kerja tinggi.
- 5) Jawaban 5 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan adalah sangat setuju atau menunjukkan bahwa kondisi atau kualitas lingkungan kerja sangat tinggi.

c. Motivasi

Robbins (2002) menjelaskan definisi tentang motivasi sebagai keinginan untuk melakukan kesediaan dalam mengeluarkan upaya tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dan dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu. Definisi lain tentang motivasi disampaikan oleh Siagian (2002) yang mengemukakan bahwa di dalam suatu organisasi bisnis, motivasi kerja mutlak mendapat perhatian khusus dari manajer. Lebih lanjut, Mangkunegara dalam Brahmasari dan Agus (2008) juga berpendapat tentang motivasi yakni terdapat 2 teknik dalam memotivasi pegawai yaitu (1) teknik pemenuhan kebutuhan pegawai dan (2) teknik

komunikasi persuasif yang dilakukan dengan cara memengaruhi pegawai secara ekstra logis.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah:

1) Persepsi usaha

Persepsi usaha diartikan sebagai tindakan dalam menyusun, mengenali, dan menafsirkan informasi dalam memberikan gambaran dan pemahaman mengenai usaha yang akan dijalankan.

2) Tujuan

Merupakan langkah pertama dalam membuat perencanaan sehingga dalam pelaksanaan usaha dapat terarah dan sesuai dengan tujuan dan hasil yang ingin dicapai.

3) Keadilan

Keadilan merupakan hal yang harus ditetapkan dan tidak boleh dilanggar. Keadilan yang tinggi dapat mendukung tercapainya tujuan usaha.

4) Penguatan

Merupakan pondasi atau penopang yang dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi kewajibannya sehingga tujuan usaha dapat tercapai.

Lebih lanjut, kuesioner yang digunakan peneliti untuk memperoleh data mengenai variabel motivasi, peneliti menggunakan kuesioner dari penelitian terdahulu oleh Sari (2013) menggunakan skala

Likert dengan skala penilaian (skor) 1 sampai 5, dengan variasi jawaban masing-masing butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

- 1) Jawaban 1 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan yang diberikan adalah sangat tidak setuju atau menunjukkan bahwa motivasi pegawai sangat rendah.
- 2) Jawaban 2 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan yang diberikan adalah tidak setuju atau menunjukkan bahwa motivasi pegawai rendah.
- 3) Jawaban 3 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan adalah cukup setuju atau menunjukkan bahwa motivasi pegawai cukup.
- 4) Jawaban 4 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan adalah setuju atau menunjukkan bahwa motivasi pegawai tinggi.
- 5) Jawaban 5 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan adalah sangat setuju atau menunjukkan bahwa motivasi pegawai sangat tinggi.

d. Insentif

Insentif diketahui sebagai imbalan keuangan yang dibayarkan kepada pegawai perusahaan yang tingkat produksinya melampaui target yang ditetapkan (Evi, 2009). Insentif dibagi menjadi 5 menurut Dossier dalam Evi (2009) yang terdiri dari: insentif untuk karyawan operasi yang meliputi rencana pekerjaan yang dibayarkan berdasarkan hasil

kerja, rencana jam standar dan rencana insentif. Yang kedua adalah insentif untuk penjual yang meliputi insentif jangka pendek dan jangka panjang. Ketiga, insentif untuk penjual yaitu rencana gaji, komisi dan kombinasi. Keempat, insentif untuk profesi lain yang meliputi upah prestasi sebagai suatu insentif dan insentif untuk karyawan profesional. Dan yang terakhir adalah insentif di seluruh organisasi yang terdiri dari rencana pembagian laba, rencana kepemilikan saham karyawan dan rencana pembagian perolehan. Indikator variabel insentif dalam penelitian ini adalah:

1) Upah

Upah merupakan rangsangan penting bagi pegawai di dalam suatu perusahaan. pemberian upah memotivasi pegawai agar selalu bekerja sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku.

2) Karir dan promosi

Karir berarti perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Promosi seringkali dikaitkan dengan penawaran dari atasan untuk pegawai yang berhubungan dengan kenaikan jabatan.

3) Prestasi

Prestasi merupakan pencapaian yang dilakukan oleh individu yang dianggap membanggakan dan bermakna positif.

4) Bonus

Bonus merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada pegawai yang nilainya di atas gaji normal.

5) Penghargaan

Merupakan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan kepada individu atas hasil yang telah diperolehnya

6) Asuransi

Asuransi merupakan perjanjian tentang tanggungan dalam memberikan penggantian kepadanya atas kerugian yang dialami.

Lebih lanjut, kuesioner yang digunakan peneliti untuk memperoleh data mengenai variabel insentif, peneliti menggunakan kuesioner dari penelitian terdahulu oleh Natalia (2013) menggunakan skala Likert dengan skala penilaian (skor) 1 sampai 5, dengan variasi jawaban masing-masing butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

- 1) Jawaban 1 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan yang diberikan adalah sangat tidak setuju atau menunjukkan bahwa insentif yang diterima pegawai sangat rendah.
- 2) Jawaban 2 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan yang diberikan adalah tidak setuju atau menunjukkan bahwa insentif yang diterima pegawai rendah.
- 3) Jawaban 3 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan adalah cukup setuju atau menunjukkan bahwa insentif yang diterima pegawai cukup.
- 4) Jawaban 4 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan adalah setuju atau menunjukkan bahwa insentif yang diterima pegawai tinggi.

- 5) Jawaban 5 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap butir pertanyaan adalah sangat setuju atau menunjukkan bahwa insentif yang diterima pegawai sangat tinggi.

## **F. Analisa Data**

### **1. Statistik Deskriptif**

Uji statistik deskriptif memberikan gambaran umum mengenai tabel distribusi yang berisi variabel keseluruhan penelitian yang diperoleh peneliti dari jawaban para responden yang dilihat dari rata-rata, varian, maksimum, minimum, dan standar deviasi.

### **2. Uji Kualitas Instrumen**

#### **a. Uji validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang digunakan peneliti. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2009). Aplikasi yang digunakan dalam melakukan uji validitas adalah SPSS versi 16.0. Validitas instrumen dalam penelitian ini diuji peneliti dengan menggunakan *KMO and Bartlett's Test*. Pengujian ini mengharuskan adanya korelasi yang signifikan di antara paling sedikit beberapa variabel. Nilai *KMO* bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang dikehendaki harus lebih dari 0.05 ( $>0.05$ ) untuk dapat dilakukan analisis faktor. Sedangkan hasil uji *Bartlett's Test* agar dapat dinyatakan valid

dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut harus memenuhi kriteria signifikansi  $< 0.05$ . Kemudian, analisis yang dilakukan adalah menggunakan analisis faktor. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila *factor loading*  $> 0,4$ , (Ghozali, 2011)

#### **b. Uji reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Sehingga menunjukkan alat pengukur atau indikator yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten jika pengukuran diulang. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti kali ini menggunakan *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 16.0 yaitu uji statistik *Croanbach Alpha* untuk menyatakan instrumen yang digunakan telah reliabel. Jika nilai alpha  $> 0,70$  artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika alpha  $> 0,80$  mensugestikan seluruh item reliabel dan apabila alpha antara  $0,50 - 0,70$  maka reliabilitas moderat.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

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

Ghozali (2011) menyatakan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk melakukan pengujian apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Ketentuannya adalah sebagai berikut: jika tingkat

signifikansi  $> 0.05$  atau 5% maka kesimpulannya adalah data berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui kemiripan variabel independen yang digunakan di dalam penelitian. Model regresi yang baik tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Hal tersebut dapat diketahui melalui analisa terhadap hasil olah data apabila nilai VIF  $< 10$  dan nilai *Tolerance*  $> 0,10$  maka model dikatakan bebas multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi perbedaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain. Suatu model regresi yang baik seharusnya bersifat homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal tersebut dapat diketahui dengan menganalisa output yang menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan antar seluruh variabel independen terhadap nilai absolut residual. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang homoskedastisitas atau bebas dari heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Analisis regresi linear berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Selanjutnya, persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$KP = \beta + \beta_1.KKP_1 + \beta_2.LK_2 + \beta_3.MKP_3 + \beta_4.IP_4 + e$$

Keterangan:

KP = Kinerja Pegawai

KKP = Kemampuan Kerja Pegawai

LK = Lingkungan Kerja

MKP = Motivasi Kerja Pegawai

IP = Insentif Pegawai

$\beta$  = Konstanta

e = *Error*

##### b. Uji Koefisien Determinasi ( *Adjusted R Square* )

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 – 1. Apabila nilai ( $Adj R^2$ ) tergolong kecil maka hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Sedangkan apabila nilai ( $Adj R^2$ ) tergolong tinggi berarti variabel-variabel independen

mampu memberikan hampir semua informasi untuk memprediksi variabel dependen.

**c. Uji F**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang secara bersama-sama memiliki pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan perbandingan F hitung dengan F tabel pada derajat kesalahan 5% atau  $\alpha = 0.05$ . jika  $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$  maka disimpulkan bahwa variabel independen bersama-sama memberi pengaruh terhadap variabel dependen (Nazaruddin dan Agus, 2015).

**d. Uji T**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut bermakna atau tidak. Uji T dilakukan dengan perbandingan nilai T hitung dengan nilai T tabel dengan derajat kesalahan 5% atau  $\alpha = 0.05$ . jika  $T \text{ hitung} \geq T \text{ tabel}$  berarti variabel independen memiliki pengaruh bermakna terhadap variabel dependen (Nazaruddin dan Agus, 2015).