

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3. 1 Waktu dan Lokasi Penelitian**

##### **3.1.1 waktu penelitian**

Rencana penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi, motivasi terhadap kinerja pegawai. Waktu yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah enam bulan berdasarkan ijin dari Universitas Islam Lamongan, baik dimulai dari pengajuan judul, survey sampai proposal selesai adalah mulai dari bulan Januari 2023 sampai bulan Juni 2023.

##### **3.1.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Lamongan, tepatnya di RSUD Ngimbang Lamongan Jl. Raya Babat-Jombang N0. 227 Sendangrejo Kec. Ngimbang Lamongan.

#### **3. 2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan pada objek tertentu baik yang berbentuk populasi maupun sampel. Sugiyono (2018 : 12) dengan demikian metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3. 3 Teknik Penarikan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2018:80). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek

subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai, yang meliputi para manajer, kepala bagian, kepala unit, dan staff medik yang berwenang dalam pengambilan keputusan di RSUD Ngimbang. Total 385 pegawai di RSUD Ngimbang.

**Tabel 3.1**  
**Data Pegawai Di RSUD Ngimbang**

<b>No</b>	<b>Jenis Tenaga</b>	<b>Total</b>
1	Dokter	9
2	Dokter Gogi	3
3	Dokter Spesialis	22
4	Perawat	124
5	Bidan Klinis	59
6	Apoteker	6
7	Asisten Apoteker	4
8	Sanitasi Lingkungan	1
9	Nutrisionis	3
10	Dietisien	3
11	Fisioterapis	3
12	Perekam Medis Dan Informasi Kesehatan	3
13	Terapis Gigi Dan Mulut	4
14	Radiografer	5
15	Medik	11
16	Direktur	1
17	Kepala Bidang	2
18	Kepala Bagian	1
19	Kepala Subbagian	3
20	Kapala Seksi	4
21	Keuangan	6
22	Aset	1
23	Gaji	1
24	Tenaga Umum	80
25	Hubungan Masyarakat	1
26	Elektromedis	1
27	Fisikawan Medik	1
28	Analisis Kesehatan	1
29	Pengelolaan Jaringan Komputer	1
30	Pengelolaan Website	1

31	Pengarsipan	1
32	Juru Mudi	5
33	Keamanan	9
34	Petugas Pengelolaan Limbah	2
35	Petugas Kamar Jenazah	1
36	Petugas IPSRS	2
Total		385

### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini untuk perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal. Maka perhitungannya sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Batas kesalahan yang diperoleh sebanyak 10%. ( 0,1 )

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{385}{1 + 385 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{385}{1 + 4,85}$$

$$n = \frac{385}{4,85}$$

$$n = 79,38$$

Sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di RSUD Ngimbang. Jumlah responden yang diperoleh sebesar 79,38 atau dibulatkan menjadi 79 responden.

### **3.3.3 Teknik Sampling**

Sugiyono (2018:81) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel apa yang digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan starta yang ada dalam populasi itu.

## **3. 4 Metode Pengumpulan Data**

### **3.4.1 Jenis Data**

#### **a. Data primer**

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

#### **b. Data sekunder**

Data Sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data.

### **3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang relevan penulis melakukan pengumpulan data dengan cara berikut :

#### **1. Wawancara**

Sugiyono (2018 : 137) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada seluruh

pegawai yang meliputi ; para manajer, kepala bagian, kepala unit, dan staff medik yang berwenang dalam pengambilan keputusan di RSUD Ngimbang.

## 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2018 : 142). Dalam Penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner kepada responden / pegawai RSUD Ngimbang.

Penentuan skala ilmiah secara umum berpedoman pada aturan Likert dan Gutman. Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah Likert.

Skala Likert (Method of Summated Rating) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai talok ukur untuk menyusun butir-butir pertanyaan. Jawaban setiap butir pertanyaan yang menggunakan Skala Likert dapat berupa kata-kata antara lain : Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (STS), Sangat Setuju (SS).

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval 1 samapi 5. Kelima Pilihan atau kategori tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala Pengukuran / Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Skala Interval</b>
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber Data : Sugiyono 2019 : 166

## 3. Observasi

Sugiyono (2018:145) observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Dalam penelitian skripsi ini, data diperoleh melalui

kuesioner kepada pegawai. Hasil pengumpulan data ini untuk memperoleh pendapat responden terhadap penyatuan-penyatuan yang ada didalam kuesioner. Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan proses penyaringan data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

#### 4. Library research (penelitian perpustakaan)

Penelitian dengan cara ini data dapat diperoleh dengan jalan melakukan penelitian secara teoritis, yaitu dengan membaca dan mempelajari literature serta pendapat para ahli yang bersumber dari buku-buku teks yang berhubungan dengan penelitian ini.

### **3. 5 Operasional Variabel**

#### **3.5.1 Variabel Bebas**

Sugiyono (2018:39) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terkait. Jadi variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi. Pada penelitian ini, yang dimaksud dengan variabel bebas adalah faktor sengaja dimunculkan, dimanipulasi, dan diukur oleh penelitian dan dikenakan pada kelompok eksperimen yang diteliti.

##### 1. Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ )

Menurut Sedarmayanti (2017:120) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan tuntutan pekerja yang dilakukan. Adapun Menurut Tohardi (2008 : 70) indikator yang diukur dri metode pengembangan yang diterapkan antara lain sebagai berikut:

##### 1. Produktivitas

produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi akan semakin baik, karena technical skill, human skill dan managerial skill karyawan akan semakin baik.

## 2. Efisiensi

Pengembangan karyawan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia, waktu, bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin kecil.

## 3. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

## 4. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada pasien rumah sakit, karena pemberian pelayanan yang lebih baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan rumah sakit bersangkutan.

## 5. Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

## 6. Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik, promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

## 7. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer dan staff akan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill dan managerial skill nya lebih baik.

## 8. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relationsnya lebih luas, motivasi lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

## 2. Kompetensi ( $X_2$ )

Kompetensi adalah kapasitas dari karyawan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan tuntutan pekerjaan yang mengacu pada perilaku, sehingga membawa hasil yang diinginkan. Dengan kata lain kompetensi ialah hal-hal yang dapat membantu seseorang untuk melakukan tugasnya dengan baik (Retningjati *et al.*, 2018). Menurut Mangkunegara (2015 : 39) indikator kompetensi seseorang dapat dilihat dari:

### 1. Pengetahuan

Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi di bidang masing-masing.

### 2. Pemahaman

Adalah kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami sesuatu setelah sesuatu itu diketahui dan diingat.

### 3. Keterampilan

Merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja.

### 4. Sifat (Traits)

Karakteristik yang relative konstan pada langkah laku seseorang. Setiap karyawan atau pegawai mempunyai watak yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.



### 3. Motivasi ( $X_3$ )

Motivasi memiliki bahasa latin *move* artinya dorongan atau penggerak. Motivasi adalah bagaimana cara untuk memberikan dorongan kepada karyawannya, agar dapat bekerja secara maksimal (Rosmaini & Tanjung, 2019 : 877). Menurut Sedarmayanti (2017:104) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

#### 1. Gaji (salary)

Gaji merupakan factor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya.

Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi setiap pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

#### 2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan lainnya.

#### 3. Kebijakan dan Administrasi

Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek.

#### 4. Hubungan Kerja

Tercapainya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dan atasan.

#### 5. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

#### 6. Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup

menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai Karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performance yang tinggi.

#### 7. Pengakuan atau Penghargaan (advance)

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bias melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

#### 8. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

### **3.5.2 Variabel Terikat**

Sugiyono (2018:39) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini, yang dimaksud variabel terikat adalah keluaran yang terjadi karena variabel bebas.

#### 1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau pegawai dan suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu, menurut Hendy Tannady ( 2017 ; 154 ). Dalam kinerja pegawai diukur menggunakan indikator dari (Edison *et al.*,2017 : 877) :

##### 1. Kualitas

Adalah pengukuran prepsesi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

##### 2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus yang diselesaikan.

### 3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### 4. Kerjasama

Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## 3. 6 Metode Analisis Data

### 3.6.1 Uji Validitas

Sugiyono (2018:276) uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument. Uji validitas ini secara manual dihitung dengan cara mengkorelasikan setiap skor item dengan total skor item variabel kemudian hasilnya dibandingkan r produk moment.

Untuk mencari r hitung atau koefisien korelasi produk moment digunakan rumus:

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

Dimana :

r = korelasi product moment

N = jumlah subjek

$\sum x$  = jumlah skor butir

$\sum y$  = jumlah skor factor

$(\sum x)^2$  = jumlah skor butir di kuadratkan

$\sum x^2$  = jumlah skor butir kuadrat

$(\sum y)^2$  = jumlah skor faktor di kuadratkan

$\sum y^2$  = jumlah skor faktor kuadrat

$\sum xy$  = jumlah skor butir dan factor

Adapun kriteria penilaian uji validitas adalah :

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{table}$ , maka item kuisisioner tersebut valid
- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{table}$ , maka item kuisisioner tersebut tidak valid

### 3.6.2 Uji Reabilitas

Sugiyono (2018:277) reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah dianggap baik. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika hasil pengukuran tetap atau nilai-nilai yang diperoleh bersifat stabil bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien alpha Cronbach, yaitu:

$$r = \left( \frac{k}{k - 1} \right) \left( \frac{1 - \sum ab^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

$r$  = koefisien reabilitas instrument (Cronbach alfa)

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$  = jumlah varian butir

$\sigma t^2$  = varian total

- a. Apabila hasil koefisien alpha  $>$  taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
- b. Apabila hasil koefisien alpha  $<$  taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian.

## **1. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2017:93) terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik untuk melihat normalitas residual adalah dengan grafik *histogram* yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal atau metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik *histogram* tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## **2. Uji Multikolonieritas**

Menurut Ghozali (2017:201) Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1 / \text{tolerance}$ ). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance  $> 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ .

## **3. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2017:123) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

### 3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2018:276) analisis regresi berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

Dengan variabel independent adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia (  $X_1$  ), Kompetensi (  $X_2$  ), Motivasi (  $X_3$  ), terhadap Kinerja Pegawai (  $Y$  ). Berikut ini rumusan persamaan model regresi dua tahap penelitian ini:

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

Keterangan :

$Y$  : Kinerja Pegawai ( variabel dependen )

$X_1$  : Pengembangan Sumber Daya Manusia ( variabel independen )

$X_2$  : Kompetensi ( variabel independen )

$X_3$  : Motivasi ( variabel independen )

$a$  : konstanta

$b_1$  : koefisien regresi variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

$b_2$  : koefisien regresi variabel Kompetensi

$b_3$  : koefisien regresi variabel Motivasi

$e$  : error

### 3.6.5 Uji Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan.

Menurut Sugiyono (2017: 256) koefisien korelasi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan :

- =  $R_{yx_1x_2}$  korelasi antara variabel  $X_1$  dengan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel Y
- =  $r_{yx_1}$  korelasi product moment antara  $X_1$  dengan Y
- =  $r_{yx_2}$  korelasi product moment antara  $X_2$  dengan Y
- =  $r_{x_1x_2}$  korelasi product moment antara  $X_1$  dengan  $X_2$

Interprestasi dari nilai-nilai koefisien- koefisien adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $r = 0$  atau mendekati 0 maka hubungan kedua variabel tersebut lemah atau tidak ada hubungannya
- b. Jika  $r = +1$  atau mendekati +1 maka hubungan kedua variabel tersebut kuat dan positif. Korelasi positif menunjukkan hubungan yang searah, dimana kenaikan variabel X akan selalu diikuti dengan variabel Y atau sebaliknya.
- c. Jika  $r = -1$  atau mendekati -1 maka hubungan tersebut kuat dan negative, korelasi tersebut menunjukkan arah yang berlawanan atau sebaliknya.

### 3.6.6 Koefisien Determinasi

Ghozali (2016:97) uji ini dilakukan untuk menguji kesesuaian model yaitu menguji seberapa baik garis regresi menjelaskan observasi, untuk itu digunakan nilai koefisien

determinasi ( $R^2$ ). Nilai ( $R^2$ ) merupakan ukuran prosentase variasi dari variabel terikat Y (Kinerja Pegawai) RSUD Ngimbang Lamongan. (Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Motivasi) yang dijelaskan oleh model regresi atau variabel-variabel bebas X, atau ( $R^2$ ) adalah besarnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y. Rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y}{\sum y^2}$$

Dimana :

$R^2$  = koefisien determinasi

Y = kinerja pegawai

$X_1$  = Pengembangan Sumber Daya Manusia

$X_2$  = Kompetensi

$X_3$  = Motivasi

$b_1$  ,  $b_2$  ,  $b_3$  = koefisien untuk  $X_1, X_2, X_3$

### 3.6.7 Uji t

Ghozali (2016:98) sedangkan Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Jika  $\text{sig} > \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak

Jika  $\text{sig} < \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima

Uji t dapat dihitung menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = hasil uji tingkat signifikan

r = koefisien korelasi

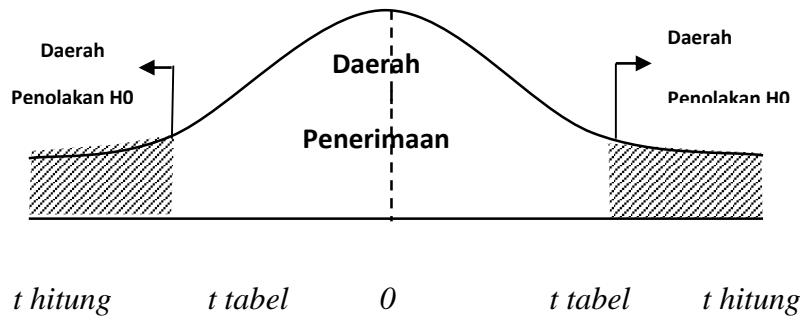


n = jumlah data

perumusan hipotesis :

$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , tidak ada pengaruh variabel X dengan variabel Y.

$H_0: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$  minimal ada satu pengaruh dari implementasi variabel X terhadap variabel Y.



Gambar 3.1

Daerah penerimaan dan penolakan ( Uji - t )

### 3.6.8 Uji F

Ghozali (2016:98) pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) berpengaruh secara parsial atau pervariabel. Dimana  $F_{hitung} > F_{table}$ , maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{table}$ , maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Jika  $sig > \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak

Jika  $sig < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima

Uji F dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan :

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

$R^2$  = koefisien korelasi yang telah ditentukan

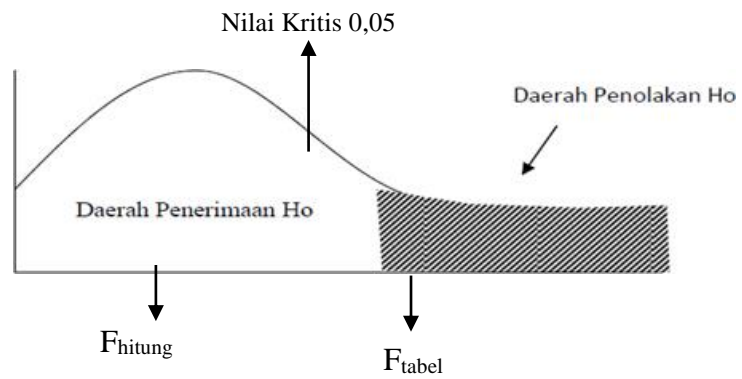
$k$  = jumlah variabel independen

$n$  = jumlah anggota sampel

Rumusan hipotesis :

$H_0$  = tidak ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

$H_a$  = ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y



Gambar 3.2 Daerah Penerimaan dan Penolakan (Uji F)

