

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Desain Penelitian**

Menurut Creswell (2014), metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang berlandaskan pada filosofi positivisme dan digunakan untuk melakukan penelitian dengan tujuan menguji teori atau hipotesis pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui variabel penelitian, dengan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kota Malang, yang beralamat di Jl. Raden Intan No. 1, Polowijen, Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur 65126.

#### **B. Lokasi/obyek dan Waktu penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kota Malang Jl. Raden Intan No.1, Polowijen, Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur 65126 yang memiliki peran penting dalam pengelolaan transportasi dan infrastruktur perhubungan di kota tersebut. Dinas Perhubungan dipilih karena fungsi vitalnya dalam mendukung kelancaran transportasi, mobilitas penduduk, serta kebijakan transportasi publik dan lalu lintas. Fokus penelitian ini adalah kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap hasil kerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menggali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan mengidentifikasi upaya yang dilakukan Dinas Perhubungan untuk meningkatkan kinerja.

Pemilihan lokasi dan periode penelitian diharapkan memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai serta kontribusinya terhadap kebijakan dan pelayanan publik di Kota Malang.

## **C. Populasi, Sampel dan Sampling**

### **1. Populasi**

Populasi penelitian merujuk pada sekelompok besar individu atau unit yang memiliki atribut atau karakteristik tertentu yang relevan dengan fokus penelitian Menurut Arikunto & Jabar, (2018), populasi adalah sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan sasaran penelitian dan kemudian diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi penelitian adalah semua pegawai Dinas Perhubungan di Kota Malang dengan jumlah keseluruhan kurang lebih 1500 orang.

### **2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai karakteristik yang sama. Melihat jumlah populasi pada Dinas Perhubungan di Kota Malang, maka peneliti mengambil sampel yaitu metode *convenience sampling* yaitu teknik pengambilan sampel non-probabilitas di mana sampel dipilih berdasarkan kemudahan peneliti untuk menjangkau subjek, bukan secara acak.

Adapun data dari sumber DISHUB Malang Kota yang menunjukkan bahwa jumlah total pegawai dalam penelitian ini berjumlah kurang lebih 1500 orang. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini digunakan *convenience sampling*. Teknik ini sering disebut juga sebagai *accidental sampling* atau grab sampling karena peneliti memilih partisipan yang paling mudah diakses dan tersedia pada waktu dan tempat tertentu. Sesuai dengan kondisi, maka untuk mempermudah pengambilan sampel, maka yang digunakan sebagai sampel hanyalah pegawai dengan status aparatur sipil negara atau ASN. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 238 atau keseluruhan ASN pegawai dishub Kota Malang sebagai sampel.

## **D. Definisi Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini, terdapat empat variabel yang akan diuji hubungan sebab-akibatnya, yang terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

Berikut adalah penjelasan mengenai definisi operasional dari masing-masing variabel yang terlibat dalam penelitian.

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan secara fisik dan non-fisik yang meliputi kebersihan, keamanan, pencahayaan yang cukup; hubungan karyawan dengan karyawan; dan hubungan karyawan dengan bawahan/ atasan di Dinas Perhubungan Kota Malang. Indikator lingkungan kerja ada lima, yaitu:

- a. Lingkungan fisik berupa kebersihan lingkungan kerja.
- b. Lingkungan fisik berupa keamanan lingkungan kerja
- c. Lingkungan fisik berupa pencahayaan lingkungan kerja
- d. Hubungan karyawan dengan karyawan adalah semua keadaan lingkungan yang meliputi hubungan dengan sesama rekan kerja
- e. Hubungan karyawan dengan atasan; dan hubungan karyawan dengan bawahan adalah semua keadaan lingkungan yang meliputi hubungan dengan atasan dan hubungan dengan bawahan

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah rasa puas yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai Dinas Perhubungan terhadap pekerjaan mereka, yang terdiri dari 6 indikator, meliputi:

- a. Rasa puas akan pekerjaan itu sendiri, yaitu rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya.
- b. Rasa puas akan gaji atau upah, merupakan rasa puas pegawai akan gaji yang diterima.
- c. Rasa puas akan pengawasan, merupakan hubungan antara karyawan dan atasan, pengawasan kerja, serta kualitas pengawasan yang diterima dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Rasa puas akan kesempatan promosi, yang merupakan peluang yang dimiliki pegawai untuk mendapatkan kenaikan jabatan, kemajuan karier, dan pengembangan diri dalam pekerjaan.

- e. Rasa puas akan rekan kerja, yang merupakan hubungan interpersonal antara pegawai apakah dapat terjalin dengan baik dan saling mendukung atau tidak.
- f. Rasa puas akan kondisi kerja, yang merupakan aspek yang berhubungan dengan suasana fisik di tempat kerja, seperti peralatan yang tersedia, ventilasi, tata ruang, dan faktor-faktor fisik lainnya.

### 3. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja menunjukkan dorongan bekerja seseorang mencoba, merujuk pada orientasi usaha tersebut untuk mencapai tujuan organisasi, dan ketekunan menunjukkan seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya.

Indikator motivasi kerja menurut George & Jones (2005) dalam Lie & Siagian, (2018):

#### 4) Perilaku pegawai / karyawan

Kemampuan pegawai memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Karyawan yang termotivasi dalam pekerjaannya menghasilkan perilaku karyawan yang baik dalam bekerja. Perilaku yang menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya

#### 5) Usaha pegawai / karyawan

Usaha pegawai / karyawan berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja menghasilkan usaha keras yang dilakukan karyawan tersebut.

#### 6) Kegigihan pegawai / karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun terdapat rintangan, masalah, dan halangan. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja menghasilkan kegigihan yang tinggi dalam pekerjaannya.

### C. Kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Dinas Perhubungan kota Malang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang meliputi:

- a. Hasil kerja kualitas adalah tingkat kesesuaian antara tujuan individu dengan hasil kerja yang dicapainya.
- b. Hasil kerja kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan dan dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang mampu diselesaikan.
- c. Hasil kerja ketepatan waktu adalah ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain.
- d. Efektivitas hasil kerja adalah pemanfaatan sumber daya organisasi untuk membantu kinerja karyawan.
- e. Kemandirian hasil kerja adalah kondisi dimana karyawan yang dapat menjalankan sendiri tugas dan fungsi kerjanya.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Lingkungan kerja	Kebersihan lingkungan kerja	Lingkungan kerja saya sangat bersih
	Keamanan lingkungan kerja	Lingkungan kerja saya aman dari berbagai gangguan
	Pencahayaan lingkungan kerja	Lingkungan kerja saya memiliki pencahayaan yang cukup
	Hubungan karyawan dengan karyawan	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan sehingga suasana kondusif, menunjang pekerjaan saya
	Hubungan karyawan dengan atasan; Hubungan karyawan dengan bawahan	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan karena gaya kepemimpinan atasan yang baik dan mengarahkan saat ada masalah, yang menunjang pekerjaan saya
Kepuasan Kerja	Puas pada pekerjaan itu sendiri, rasa bangga terhadap pekerjaan.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
	Puas pada gaji adalah jumlah upah yang diterima atas hasil kerja kerasnya.	Saya puas dengan gaji yang saya terima
	Puas akan pengawasan, pengawasan kejadian kualitas pengawasan yang diterima dalam melaksanakan pekerjaan.	Saya puas dengan sistem pengawasan di tempat kerja
	Puas pada promosi atau kesempatan untuk kenaikan jabatan merupakan peningkatan status di tempat kerja.	Saya puas atas system promosi yang ada
	Puas akan rekan kerja, hubungan interpersonal antara pegawai dapat terjalin dengan baik dan saling mendukung	Saya puas terhadap hubungan interpersonal di tempat kerja dapat terjalin dengan baik
	Puas pada kondisi kerja menyenangkan	Saya diberi kesempatan seluas – luasnya untuk belajar
<b>Motivasi kerja</b>	Perilaku pegawai / karyawan, usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya	Saya termotivasi untuk berperilaku baik sesuai SOP sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
	Kegigihan pegawai / karyawan , dorongan untuk tetap bekerja walaupun terdapat rintangan, masalah, dan halangan	Saya pantang menyerah dalam bekerja walaupun terdapat rintangan, masalah, dan halangan.
	Usaha pegawai / karyawan, dorongan untuk berusaha keras dalam bekerja, sehingga menghasilkan sesuai yang diinginkan	Saya termotivasi berusaha keras melakukan yang terbaik dalam bekerja.
<b>Kinerja</b>	Kualitas hasil kerja adalah kualitas adalah tingkat kesesuaian antara tujuan individu dengan hasil kerja yang dicapainya.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan
	Kuantitas hasil kerja adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan dan dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang mampu diselesaikan.	Saya melakukan tugas untuk menghasilkan kerja sesuai target yang telah ditetapkan
	Hasil kerja ketepatan waktu adalah ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain.	Saya menyelesaikan pekerjaan selalu sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan
	Efektivitas hasil kerja adalah pemanfaatan sumber daya organisasi untuk membantu kinerja karyawan.	Saya menggunakan sumber daya yang ada di tempat kerja secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan
	Kemandirian hasil kerja adalah kondisi dimana karyawan yang dapat menjalankan sendiri tugas dan fungsi kerjanya	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri dengan baik

## E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner (angket) yang disajikan dengan menggunakan skala likert. Menurut Sumarsono

(2020), skala Likert adalah alat pengukuran yang digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial atau gejala tertentu. Skala Likert ini disusun dalam bentuk variabel, yang selanjutnya dibagi menjadi sub-variabel. Setiap sub-variabel kemudian diurai lebih lanjut menjadi indikator yang dapat diukur, dan bentuk pengukurannya dapat berupa checklist. Dengan demikian, skala Likert memberikan struktur dan kerangka kerja yang sistematis untuk menggambarkan dimensi-dimensi tertentu dari sikap, pendapat, atau persepsi yang ingin diukur.

Tabel 3. 2 Jawaban Atas Pertanyaan dan Skala Likert

Jawaban Atas Pertanyaan	Skala Likert
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

#### **F. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini penggunaan kuesioner. Menurut Sugiyono 2017, Kuesioner merupakan langkah untuk mengumpulkan data dengan melibatkan penyusunan rangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis sehingga selanjutnya dapat diisi oleh responden. Dengan kata lain, kuesioner adalah alat yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi dari individu atau kelompok responden.

Kuesioner terdiri dari daftar pertanyaan yang dirancang untuk mencari tanggapan, opini, atau data dari responden mengenai topik tertentu. Pengisian kuesioner dapat dilakukan secara tertulis oleh responden, dan seringkali responden diharapkan memberikan respon mereka sesuai dengan instruksi dan pilihan yang tersedia dalam kuesioner. Kuesioner digunakan untuk

mengumpulkan data dalam berbagai bidang penelitian, termasuk survei, penelitian sosial, ilmiah, dan bisnis.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data menggunakan tipe data primer di mana informasi diperoleh langsung dari pegawai yang diambil sebagai sampel penelitian. Sumber data utama dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Kota Malang. Untuk mendapatkan data primer, dilakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Kota Malang.

## G. Pengujian Instrument

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah proses evaluasi tingkat keabsahan instrumen penelitian dengan memeriksa isinya. Langkah ini bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian tersebut akurat. Validitas merupakan sistem yang menentukan tingkat keabsahan atau kesalahan suatu instrumen. Manfaat dari melakukan uji validitas adalah peneliti dapat mengevaluasi apakah instrumen yang digunakan mampu mengukur hal yang ingin diteliti. Kevalidan suatu instrumen ditentukan oleh hasil skor dari uji validitas yang sesuai dengan tujuan pengukuran.

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

$R_{xy}$  = koefisien korelasi antara gejala x dan y

$XY$  = product dari gejala x dan y

$N$  = jumlah responden

$X$  = variabel bebas

$Y$  = variabel terikat

Jika uji validitas menggunakan nilai signifikansi 5% (0,05), dan hasil r hitung lebih besar dari r tabel, maka instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka instrumen dianggap tidak valid. Selain perhitungan tersebut, validitas instrumen juga diuji melalui Logical Validity yang disahkan oleh validasi ahli.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yang tinggi pada suatu instrumen penelitian menunjukkan bahwa tes tersebut memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang ingin diuji. Dengan kata lain, semakin tinggi reliabilitas suatu tes, semakin yakin kita bahwa jika tes dilakukan berkali-kali, hasilnya akan relatif serupa atau konsisten. Keandalan kuesioner akan menghasilkan data yang kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS Statistics 25.0. Teknik alpha Cronbach digunakan untuk mengukur keandalan kuesioner dengan rumus berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{S_i}{S_t} \right)$$

Dimana :

- $r_{11}$  = Nilai Reliabilitas
- $S_i$  = Jumlah Varians Skor tiap-tiap Item
- $S_t$  = Varians total
- $K$  = Jumlah Item

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi kuesioner yang menjadi indikator variabel atau konstruk tertentu. Kuesioner dianggap reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Dalam konteks ini, peneliti menggunakan rumus Cronbach Alpha. Cronbach Alpha merupakan standar yang digunakan untuk menggambarkan korelasi atau hubungan antara skala yang disusun dengan semua skala variabel yang ada. Instrumen yang digunakan dalam variabel tersebut dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

## H. Metode Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk menyelidiki dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan. Tujuannya adalah untuk menemukan makna dari data tersebut sehingga dapat diambil kesimpulan yang relevan terkait dengan masalah yang ingin diselesaikan atau diteliti oleh peneliti. Dalam proses pengolahan data penelitian, peneliti memanfaatkan perangkat lunak

yaitu SPSS Statistics 25.0 for Windows sebagai alat bantu utama. Langkah-langkah yang diikuti untuk menetapkan teknik pengolahan data penelitian adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Asumsi

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas.

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menilai sejauh mana data yang diamati mengikuti distribusi normal, membantu peneliti memastikan bahwa asumsi normalitas terpenuhi sebelum melakukan analisis statistik parametrik. Dalam menguji normalitas data, peneliti menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistics 25.0. Untuk menentukan apakah suatu set data mengikuti distribusi normal, penilaian dilakukan berdasarkan nilai signifikansi atau probabilitas hasil uji normalitas. Jika nilai probabilitas ( $P_{hitung}$ ) lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai  $P_{hitung}$  kurang dari 0,05, hal tersebut menunjukkan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal.

##### b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menilai apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam analisis statistik menunjukkan pola hubungan linier atau tidak. Langkah ini menjadi kritis sebelum menerapkan analisis seperti korelasi atau regresi linier. Dalam menguji linieritas, peneliti memanfaatkan perangkat lunak SPSS dan menjalankan uji untuk linieritas dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika hasil signifikansi (*deviation from linearity*) melebihi 0,05, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut bersifat linier. Dengan kata lain, jika nilai signifikansi dari uji linieritas lebih besar dari 0,05, hal ini menandakan bahwa hubungan antar variabel-variabel tersebut bersifat linier.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan linear antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. Dengan melakukan uji ini, kita bisa mengetahui apakah ada korelasi tinggi atau sempurna antara variabel-variabel tersebut. Jika hasil uji menunjukkan adanya korelasi tinggi antar variabel bebas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinearitas dalam penelitian. Sebaliknya, model regresi dianggap baik jika tidak ada korelasi antara variabel bebas.

Uji multikolinearitas dilakukan melalui analisis regresi, yang menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai Tolerance, yang dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{1 - R_1^2}$$

- 1) Apabila nilai tolerance  $> 0,10$  serta nilai VIF  $< 10$ , dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dari variabel bebas satu dengan variabel bebas lain dalam model regresi,
- 2) Sementara apabila nilai tolerance  $< 0,10$  serta nilai VIF  $> 10$ , disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan analisis statistik yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian Tujuan utama dari analisis ini adalah memberikan gambaran atau ringkasan data melalui metode statistik seperti mean, median, dan standar deviasi, sehingga data menjadi lebih mudah dipahami.

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini berfungsi untuk menjelaskan tingkat dari setiap variabel yang diteliti, yaitu Tingkat Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan di Kota Malang. Pengukuran statistik deskriptif dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus rata-rata

(mean). Rumus rata-rata (mean) membantu merangkum data dengan menghitung nilai tengah yang mewakili keseluruhan data. Dengan cara ini, peneliti dapat memberikan gambaran umum tentang distribusi data untuk masing-masing variabel yang diteliti.

$$\bar{x} = \frac{\sum(t_i \cdot f_i)}{\sum f_i}$$

Keterangan:

$\bar{x}$  = Rata-rata (*mean*)  
 $\sum(t_i \cdot f_i)$  = Jumlah frekuensi  
 $t_i$  = Titik tengah  
 $f_i$  = Frekuensi

### 3. Analisis Data

#### 1) Uji regresi linier berganda

Data pada penelitian ini diuji dengan uji regresi linier berganda. Regresi linear berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan linear antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dimana dalam penelitian ini nantinya uji ini akan bertujuan untuk mengetahui korelasi antara Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan di Kota Malang. Berdasarkan judul penelitian ini maka uji regresi berganda memiliki persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Keterangan :

$Y$  = *Variabel Dependen* = Variabel terikat

$a$  = *Konstanta*

$b_1$  = *Koefisien Variabel  $X_1$*

$b_2$  = *Koefisien Variabel  $X_2$*

$X_1$  = *Kepuasan Kerja*

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$X_3$  = Motivasi

$E$  = *error term* (variabel pengganggu) atau residual

### 3) Uji hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini dipilih karena mampu mengidentifikasi besaran dan arah hubungan antar variabel secara kuantitatif, serta mengontrol pengaruh variabel bebas lainnya yang terdapat dalam model. Uji parsial (t-test) digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$ , sehingga hipotesis diterima apabila nilai p-value  $< 0,05$ .

