

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif, yang bermaksud guna menguji teori melalui pengukuran variabel-variabel tertentu secara sistematis. Pendekatan ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data numerik menggunakan instrumen terstandarisasi, seperti kuesioner, lalu menganalisisnya menggunakan teknik statistik (Sugiyono, 2017). Penelitian kuantitatif memberikan keunggulan dalam menghasilkan data yang dapat diuji keabsahan dan generalisasinya, sehingga mendukung pembuatan keputusan berbasis bukti.

4.2 Populasi dan Sampel Penelitian

4.2.1 Populasi Penelitian

Menurut Singh & Masuku (2014), populasi ialah kelompok total elemen yang ingin dipelajari lebih lanjut oleh peneliti. Seluruh perawat ruangan yang bertugas di ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD), ruang rawat inap, serta ruang rawat intensif RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya menjadi populasi yang difokuskan pada studi ini.

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 367 orang, dengan rincian sebagai berikut:

1. Perawat IGD: 40 orang
2. Perawat ruang rawat inap: 231 orang
3. Perawat ruang rawat intensif: 96 orang

Sehingga, penelitian ini sangat berfokus pada demografi tersebut sebagai subjek utamanya.

4.2.2 Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini diambil mempergunakan teknik “*Stratified Random Sampling*”, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan melalui pembagian populasi menjadi strata-strata tertentu berdasarkan lokasi kerja, kemudian diambil sampel secara acak dari setiap strata dengan proporsi tertentu. Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa representasi dari masing-masing ruangan tercermin secara proporsional dalam sampel penelitian.

Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, yaitu:

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

dengan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi (367 orang)

e = batas toleransi kesalahan (10% atau 0,1)

$$\text{Maka: } n = \frac{367}{1+367(0,1)^2} = \frac{367}{4,67} = 79$$

Hasilnya, 79 perawat dijadikan sampel untuk penelitian ini.

4.2.3 Teknik Sampling

Dari hasil perhitungan mempergunakan rumus Slovin melalui derajat kesalahan 10%, diperoleh banyaknya sampel penelitian sebanyak 79 responden. Sampel tersebut kemudian dialokasikan secara proporsional sesuai dengan jumlah

populasi pada masing-masing strata perawat. Populasi perawat di RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya terdiri dari tiga kelompok, yaitu perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) sebanyak 40 orang, perawat ruang rawat inap sebanyak 231 orang, dan perawat ruang rawat intensif sebanyak 96 orang. Dengan menggunakan teknik proportional stratified random sampling, setiap kelompok mendapatkan bagian sampel yang sebanding dengan besar populasinya. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa perawat IGD yang berjumlah 40 orang memperoleh alokasi sampel sebanyak 9 responden. Selanjutnya, kelompok perawat ruang rawat inap yang merupakan populasi terbesar, yaitu 231 orang, memperoleh alokasi sampel sebanyak 49 responden. Sementara itu, kelompok perawat ruang rawat intensif dengan jumlah 96 orang memperoleh alokasi sampel sebanyak 21 responden. Dengan demikian, distribusi sampel penelitian ini adalah 9 responden dari perawat IGD, 49 responden dari perawat ruang rawat inap, dan 21 responden dari perawat ruang rawat intensif, sehingga total keseluruhan adalah 79 responden. Proporsi tersebut dianggap mewakili populasi secara proporsional sehingga hasil penelitian diharapkan lebih akurat dan dapat digeneralisasi.

4.3 Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian

Istilah "variabel penelitian" mengacu pada segala sesuatu yang dapat diperiksa dan digunakan untuk membuat kesimpulan, seperti nilai, item, orang, atau aktivitas dengan varians tertentu (Sugiyono, 2019). Di bawah ini, akan membahas komponen-komponen variabel penelitian, yang mencakup variabel independen dan dependen:

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel yang mempunyai pengaruh terhadap, atau menjadi sumber perubahan pada, variabel dependen disebut variabel independen.

a. *Self-Efficacy* (X1)

Definisi operasional *self-efficacy* ialah keyakinan diri pegawai di RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya terhadap kemampuan mereka ketika menyelesaikan tugas-tugas kerja secara efektif, meskipun menghadapi berbagai tantangan dan tekanan.

Indikator *self-efficacy* menurut Bandura (1997) antara lain:

- 1) Pengalaman Keberhasilan
- 2) Pengalaman Vikarius,
- 3) Persuasi Sosial,
- 4) Keadaan Fisiologis dan Emosional.

b. Kompetensi (X2)

Definisi operasional kompetensi ialah pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja pegawai RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara profesional. Indikator kompetensi mengacu pada Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2003, yaitu:

- 1) Pengetahuan,
- 2) Sikap perilaku,
- 3) Keterampilan.

c. Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Mohamad Soewandhie, Surabaya, paling baik dipahami sebagai seperangkat nilai, keyakinan, dan praktik bersama yang membentuk cara orang melakukan pekerjaan mereka setiap hari dan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Indikator budaya organisasi mengikut Robbins & Coulter (2016) ialah:

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko
- 2) Orientasi tim
- 3) Orientasi terhadap manusia
- 4) Orientasi terhadap hasil
- 5) Perhatian terhadap detail
- 6) Keagresifan
- 7) Stabilitas

2. Variabel Terikat (Y)

Dalam suatu teknik, variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Produktivitas karyawan berperan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini.

Hasil kerja pegawai RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya yang diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, dan efektivitas pelaksanaan tugas dalam periode tertentu sesuai standar operasional prosedur yang berlaku dikenal menjadi definisi operasional kinerja pegawai. Indikator kinerja pegawai mengikut Gomes (2003) meliputi:

- 1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
- 2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
- 3) Inisiatif (*Initiative*)
- 4) Kerjasama (*Cooperation*)
- 5) Kreatifitas (*Creativeness*)
- 6) Pengetahuan terhadap Pekerjaan (*Job Knowledge*)
- 7) Kompetensi Interpersonal (*Interpersonal Competence*)
- 8) Keandalan (*Dependability*)

4.4 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

4.4.1 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini merujuk pada segala informasi yang diperlukan dalam menganalisa pengaruh *self-efficacy*, kompetensi, serta budaya organisasi pada kinerja pegawai RSUD dr. Mohamad Soewandhie. Menurut Nazir (2014), sumber data dapat berupa objek atau subjek yang memberikan informasi yang relevan bagi penelitian. Informasi yang dipergunakan pada penelitian ini berasal dari dua kategori: data primer dan data sekunder.

Data primer didapatkan langsung dari responden yang terlibat dalam penelitian, yaitu para perawat yang bertugas di ruangan IGD, ruang rawat inap, serta ruang rawat intensif RSUD dr. Mohamad Soewandhie. Pengumpulan data primer dilakukan melalui mempergunakan instrumen kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan terkait *self-efficacy*, kompetensi, budaya organisasi, serta kinerja para perawat. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari berbagai dokumen dan laporan yang ada, seperti dokumen internal rumah sakit, laporan tahunan, serta

kajian dan artikel yang terkait dengan penelitian terkait beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Data primer didefinisikan Sugiyono (2019) sebagai informasi yang dikumpulkan dari objek penelitian itu sendiri, baik melalui wawancara, observasi, maupun kuesioner. Sebaliknya, data sekunder berasal dari sumber yang sudah ada sebelumnya, yang memberikan informasi tambahan untuk mendukung analisis dalam penelitian.

4.4.2 Metode Pengumpulan Data

Pada studi ini, pengumpulan data dilakukan melalui menggunakan kuesioner, yang disebarkan kepada para perawat sebagai responden. Kuesioner ini berisi serangkaian pernyataan terkait dengan *self-efficacy*, kompetensi, budaya organisasi, dan kinerja, yang harus dijawab oleh responden dengan memilih salah satu dari beberapa pilihan yang telah disediakan. Kuesioner tertutup dipilih karena memberikan pilihan jawaban yang jelas, yang memudahkan peneliti dalam menganalisis data secara kuantitatif.

Untuk mengukur persepsi dan sikap responden terkait variabel-variabel tersebut, digunakan skala Likert. Skala Likert adalah alat ukur yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh responden setuju ataupun tidak setuju melalui pernyataan diajukan. Pada penelitian ini, skala Likert yang dipergunakan memiliki lima pilihan jawaban, yaitu:

- a. 1 (Sangat Tidak Setuju)
- b. 2 (Tidak Setuju)
- c. 3 (Cukup Setuju)

- d. 4 (Setuju)
- e. 5 (Sangat Setuju)

Setiap pernyataan dalam kuesioner akan diberikan pilihan jawaban ini, yang memungkinkan responden untuk menunjukkan tingkat persetujuan mereka pada setiap pernyataan berkaitan pada *self-efficacy*, kompetensi, budaya organisasi, dan kinerja perawat. Dengan menggunakan skala Likert, peneliti dapat mengukur seberapa jauh keseluruhan variabel tersebut mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai.

Metode ini secara sistematis memudahkan pengumpulan data, berkemungkinan menjadikan analisis kuantitatif mendalam berkaitan pada pengaruh *self-efficacy*, kompetensi, dan budaya organisasi pada kinerja pegawai RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya.

4.5 Analisis Data

Kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Mohamad Soewandhie diperiksa menggunakan analisis data untuk mengidentifikasi dampak *self-efficacy*, kompetensi, dan budaya organisasi. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen, dan tujuan analisis data adalah untuk menentukan sifat dan kekuatan hubungan antara *self-efficacy*, kompetensi, dan budaya organisasi, yang merupakan variabel independen.

4.5.1 Pengolahan Data

Pengolahan data dimulai dengan melakukan pembersihan data (*data cleaning*) untuk memastikan bahwa data yang diperoleh melalui kuesioner tidak

mengandung kesalahan, duplikasi, atau data yang hilang. Selanjutnya, data yang valid akan diberi kode dan dimasukkan ke dalam program pengolahan data statistik, yaitu SPSS (*“Statistical Package for the Social Sciences”*) versi 25.0.

Setelah data dikumpulkan dan diproses, tahap selanjutnya adalah pengkodean untuk data kategorikal, dan pemetaan skor untuk setiap item dalam skala Likert yang dipergunakan dalam kuesioner. Pengolahan tersebut bertujuan untuk memudahkan analisis dan interpretasi data dalam bentuk yang lebih terstruktur.

4.5.2 Teknik Analisis Data

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menguji data. Karena beberapa variabel independen dapat digunakan untuk mengukur dampak terhadap satu variabel dependen, regresi linier berganda dipilih. Dalam konteks penelitian ini, regresi linier berganda akan digunakan dalam pengujian *self-efficacy*, kompetensi, serta budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan.

Proses analisis regresi linier berganda ini melibatkan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Regresi: Normalitas data, homoskedastisitas, autokorelasi, dan multikolinearitas merupakan beberapa asumsi dasar yang biasanya diperiksa oleh peneliti sebelum melakukan analisis regresi. Untuk menjamin validitas dan akuntabilitas hasil regresi, pemeriksaan asumsi ini sangat penting.
2. Uji Signifikansi Pengaruh: Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self-efficacy*, kompetensi, serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan,

peneliti mempergunakan uji-t. Selain itu, ketiga faktor independen tersebut diuji dampak gabungannya kepada kinerja karyawan mempergunakan uji-F.

3. Koefisien Determinasi (R^2): Sebagai ukuran daya penjas variabel independen terhadap variabel dependen (kinerja perawat), R^2 dipergunakan. Nilai R^2 yang lebih tinggi memperlihatkan model regresi cukup memperhitungkan variasi yang diamati dalam kinerja karyawan.
4. Interpretasi Hasil Regresi: Berdasarkan hasil analisis regresi, peneliti akan menginterpretasi koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen. Seberapa besar dampak masing-masing variabel independen terhadap produktivitas pekerja ditunjukkan oleh koefisien ini.

4.5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, kuesioner yang digunakan akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Untuk memastikan kuesioner mengukur apa yang diklaimnya untuk diukur, uji validitas dilakukan. Pengujian tersebut dapat dilaksanakan menggunakan analisis faktor atau korelasi item-total.

Rumus uji validitas empiris sering dilakukan dengan korelasi “*Pearson Product Moment*”. Di sini diperlihatkan bagaimana skor masing-masing item berhubungan dengan skor kuesioner secara keseluruhan melalui penggunaan korelasi ini. Arah dan intensitas hubungan antara dua variabel dijelaskan oleh koefisien korelasi, yang disingkat nilai-r. Interpretasi nilai r biasanya didasarkan pada panduan umum, seperti berikut:

1. Arah Hubungan

- a. r positif (+): Hubungan positif antara variabel. Jika nilai satu variabel meningkat, nilai variabel lainnya juga meningkat.
- b. r negatif (-): Hubungan negatif antara variabel. Jika nilai satu variabel meningkat, nilai variabel lainnya menurun.

2. Kekuatan Hubungan

Besarnya nilai r menunjukkan kekuatan hubungan antara dua variabel. Berikut panduan umum interpretasi kekuatan korelasi:

Nilai r	Interpretasi Hubungan
0,00 - 0,19	Sangat lemah atau tidak ada hubungan
0,20 - 0,39	Lemah
0,40 - 0,59	Sedang
0,60 - 0,79	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat kuat

3. Signifikansi Hubungan

Signifikansi (p-value):

- a. Jika $p\text{-value} < 0,05$ (dengan tingkat signifikansi 5%), maka hubungan antara variabel signifikan.
- b. Jika $p\text{-value} \geq 0,05$, maka hubungan tidak signifikan.

Kombinasi nilai r dengan signifikansi:

- a. r besar dan signifikan: Hubungan kuat dan dapat diandalkan.
- b. r besar tetapi tidak signifikan: Hubungan bisa jadi kebetulan atau tidak relevan.
- c. r kecil tetapi signifikan: Hubungan lemah, tetapi memiliki pola yang konsisten.

2. Uji reabilitas

Untuk menentukan seberapa baik instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang sama secara konsisten dan andal, instrumen tersebut diuji reliabilitasnya. Ketika diterapkan pada beberapa periode atau pada sampel yang berbeda, kuesioner dengan reliabilitas tinggi akan secara konsisten menghasilkan temuan yang sama. Suatu variabel dianggap reliabel dalam uji reliabilitas ketika nilai *Cronbach Alpha*-nya lebih besar dari 0,6. Akibatnya, dapat cukup yakin variabel tersebut telah diukur secara akurat.

4.5.4 Teknik Interpretasi Data

Setelah proses analisis selesai, data akan diinterpretasi berdasarkan hasil-hasil yang diperoleh dari regresi linier berganda, uji validitas, serta uji reliabilitas. Temuan dari analisis tersebut akan memberikan gambaran mengenai hubungan antara *self-efficacy*, kompetensi, budaya organisasi, serta kinerja perawat di RSUD dr. Mohamad Soewandhie. Peneliti akan menarik kesimpulan dan memberikan rekomendasi berdasarkan hasil temuan yang diperoleh.

A. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menentukan pengaruh faktor-faktor independen terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), analisis regresi linier berganda digunakan. Model regresi penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

- **Y** = Variabel terikat (kinerja pegawai)
- **a** = Bilangan konstanta

- b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen (*self-efficacy*, kompetensi, budaya organisasi)
- X_1 = Variabel bebas *self-efficacy*
- X_2 = Variabel bebas kompetensi
- X_3 = Variabel bebas budaya organisasi
- e = Faktor pengganggu (*error*)

Dengan menggunakan model ini, kita dapat menguji pengaruh pada tiap variabel bebas pada kinerja pegawai di RSUD dr. Mohamad Soewandhie, untuk menentukan sejauh mana *self-efficacy*, kompetensi, serta budaya organisasi berkontribusi pada kinerja pegawai.

B. Asumsi Klasik

Untuk memastikan model yang digunakan memenuhi kriteria dasar untuk menghasilkan estimasi yang akurat dan tidak memihak, analisis regresi linier berganda menggunakan asumsi klasik. Memastikan model regresi linier memiliki semua asumsi dasar yang tepat merupakan langkah pertama dalam menilai hubungan antara X dan Y. Model regresi ini perlu memverifikasi asumsi-asumsi berikut:

1. Uji Normalitas

Untuk memastikan bahwa data variabel dependen dan independen mengikuti distribusi normal maka uji normalitas dijalankan. Agar model regresi berfungsi, data harus memiliki distribusi normal. Metode yang biasanya digunakan adalah Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) ataupun Shapiro-Wilk dalam menguji normalitas residual serta Histogram dan P-P Plot (*Probability Plot*) untuk melihat distribusi

residual secara visual. Ketika $p\text{-value} > 0,05$, akibatnya residual terdistribusi normal.

2. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat hubungan yang sangat kuat antara dua atau lebih variabel independen. Jika terdapat multikolinieritas, maka model regresi akan mengalami masalah. Adanya masalah multikolinieritas dapat ditunjukkan oleh korelasi yang signifikan secara statistik antara variabel independen, terutama jika nilainya melebihi 0,9. Alat lain yang dipergunakan pada pengujian ini ialah *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika angka VIF lebih dari 10, berarti terdapat masalah multikolinieritas yang serius.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas mengacu pada ketidakkonsistenan varians error di berbagai level pengamatan. Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa varians error pada model regresi bersifat konstan. Melihat hubungan antara variabel independen dan residual menggunakan pendekatan korelasi *rank Spearman* ialah salah satu cara untuk menemukan heteroskedastisitas. Uji Glejser digunakan untuk melihat hubungan absolut residual terhadap variabel independen. *Scatterplot* digunakan untuk memeriksa pola distribusi residual. Jika $p\text{ value} > 0,05$ dalam uji Glejser dan tidak ditemukan pola tertentu dalam *Scatterplot* bermakna tidak ditemukan heteroskedastisitas.

4. Autokorelasi

Untuk menentukan apakah kesalahan dalam satu periode berkorelasi dengan kesalahan di periode lain, pengujian autokorelasi digunakan dalam model regresi.

Jika hasil uji Durbin-Watson berada dalam rentang -2 hingga +2, berarti tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

5. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variable independent dengan variable dependen. Ini memberikan Gambaran tentang seberapa kuat hubungan antara variable yang diuji pada model regresi. Dalam kondisi tersebut, koefisien korelasi digunakan untuk menilai hubungan antara variabel bebas (*self-efficacy*, kompetensi, budaya organisasi) serta variabel terikat (kinerja pegawai).

C. Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji sebagian dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji-t digunakan. Uji-t digunakan untuk menentukan apakah koefisien regresi parsial efikasi diri, kompetensi, dan budaya organisasi signifikan secara statistik. Untuk menguji hipotesis penelitian dan melihat apakah asumsi (hipotesis alternatif) didukung oleh data, uji-t digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara individual (parsial) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berikut adalah cara hipotesis uji-t dinyatakan:

1. **H₀**: $b_1 = 0, b_2 = 0, b_3 = 0$ (Variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai).
2. **H_a**: $b_1 \neq 0, b_2 \neq 0, b_3 \neq 0$ (Variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai).

Dengan tingkat keyakinan $\alpha = 0,05$, apabila nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, pernyataan tersebut memperlihatkan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rumus uji t dalam konteks regresi adalah:

$$t = \frac{b_1 - \beta_1}{S_{b_1}}$$

Keterangan:

b_i : Koefisien regresi variabel independen X_i .

SE_{b_i} : Standar error dari koefisien regresi b_i .

Hasil Uji t dapat dilihat dengan kriteria:

1. “Jika probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.”
2. “Jika probabilitas $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.”

D. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menentukan apakah semua faktor independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersamaan, uji-F digunakan. Untuk mengetahui apakah ketiga variabel independen (*self-efficacy*, kompetensi, dan budaya organisasi) secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan, uji-F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara bersamaan. Beginilah hipotesis uji-F dinyatakan:

1. H_0 : “ $b_1 = 0, b_2 = 0, b_3 = 0$ (Variabel bebas tidak berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai).”

2. **Ha:** “ $b_1 \neq 0, b_2 \neq 0, b_3 \neq 0$ (Variabel bebas berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai).”

Pada tingkat keyakinan $\alpha = 0,05$, jika F hitung lebih besar dari F tabel, bermakna ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a , yang memperlihatkan variabel independen berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Saat digunakan untuk regresi, rumus uji F adalah:

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

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi.

K : Jumlah variabel independen.

n : Jumlah data sampel.

Hasil uji F dilihat dalam tabel dengan kriteria :

1. “Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.”
2. “Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.”

E. Uji Variabel Dominan

Dengan menggunakan indikator koefisien beta standar dari model regresi, kita dapat melihat faktor-faktor mana yang paling berpengaruh terhadap produktivitas pekerja. Untuk menentukan variabel mana yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen, kita melihat koefisien beta. Variabel-variabel utama yang

memengaruhi kinerja staf di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Soewandhie dapat dipahami lebih baik dengan menggunakan tes ini.

