

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah komitmen, *work engagement*, integritas dan prestasi kerja karyawan. Sedangkan sebagai subjek penelitian adalah karyawan Divisi Keuangan, Adminitrasi dan Umum di RSUD Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.

##### **3.1.1 Profil RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya**

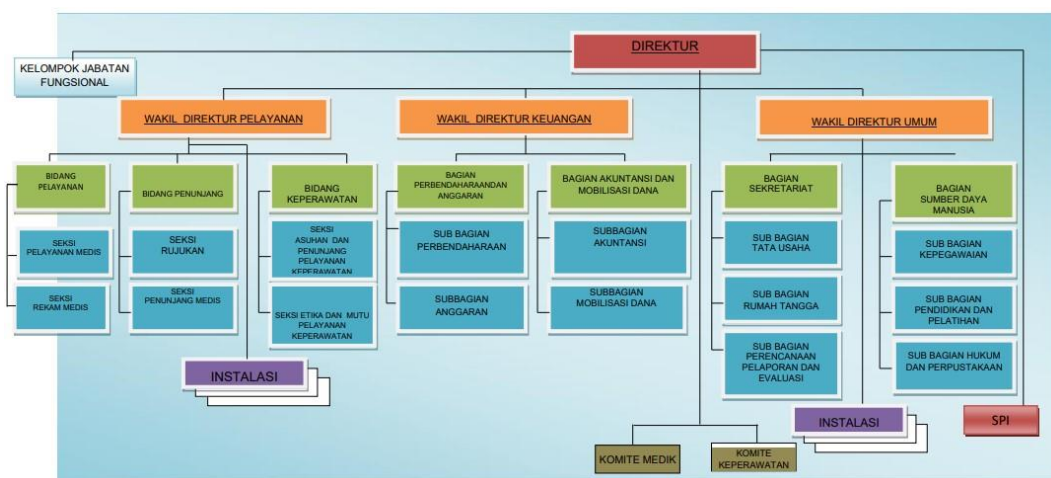
Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Soekardjo Kota Tasikmalaya terletak di jalan Rumah Sakit No. 33 Kota Tasikmalaya. Ini memiliki 65 ruang yang digunakan untuk Ruangan Unit Perawatan dan ruang lainnya untuk Unit Rawat Jalan, Pelayanan Darurat Medik, Penunjang Medik dan penunjang lainnya, serta Pelayanan Administrasi. Bangunan ini dibangun di atas tanah seluas 35.897,82 meter persegi dan memiliki luas keseluruhan 13.839,34 meter persegi hingga tahun 2020.

Rumah Sakit Umum (RSU) Tasikmalaya adalah rumah sakit non-pondidikan Kelas B. Pada tahun 2013, namanya diubah menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tasikmalaya dan sekarang dikenal sebagai Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. Karena selama ini sering terjadi kekeliruan dalam pemberian bantuan ke RSUD Kabupaten Tasikmalaya dari pusat yang salah sasaran, pemberian nama ini diperlukan untuk menegaskan identitas RSUD sebagai sarana umum dan memudahkan tugas. Pada tanggal 18 September 2013, rumah sakit ini diberi nama dengan persetujuan masyarakat, *stakeholder*

Pemerintah Kota Tasikmalaya, dan pihak direksi Rumah Sakit. Keputusan Gubernur Jawa Barat pada 24 Desember 2014 juga menetapkan RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya sebagai Rumah Sakit Rujukan Regional.

### 3.1.2 Struktur Organisasi RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya

Berikut Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.



Sumber: RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya, 2023

**Gambar 3.1**  
**Bagan Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soekardjo**  
**Kota Tasikmalaya**

Susunan Organisasi RSUD terdiri dari:

#### 1. Direktur;

Direktur mempunyai tugas pokok merumuskan sasaran, mengarahkan, menyelenggarakan, membina, mengoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan program kerja RSUD.

2. Wakil Direktur Pelayanan;

Wakil Direktur Pelayanan mempunyai tugas pokok membantu dan menyelenggarakan sebagian tugas Direktur dalam bidang pelayanan, penunjang pelayanan dan keperawatan.

3. Bidang Pelayanan;

Bidang Pelayanan mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan dalam bidang pelayanan medis dan rekam medis.

4. Bidang Penunjang Pelayanan;

Bidang Penunjang Pelayanan mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan dalam Bidang Penunjang Pelayanan.

5. Bidang Keperawatan;

Bidang Keperawatan mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan dalam bidang asuhan dan penunjang pelayanan keperawatan serta etika dan mutu pelayanan keperawatan.

6. Wakil Direktur Umum;

Wakil Direktur Keuangan mempunyai tugas pokok membantu dan menyelenggarakan sebagian tugas Direktur dalam bidang pengelolaan keuangan.

7. Bagian Perbendaharaan dan Anggaran;

Bagian Perbendaharaan dan Anggaran mempunyai tugas pokok menyusun dan melaksanakan kebijakan dalam bidang perbendaharaan dan anggaran.

8. Bagian Akuntansi dan Mobilisasi Dana;

Bagian Akuntansi dan Mobilisasi Dana mempunyai tugas pokok menyusun dan melaksanakan kebijakan dalam bidang akuntansi dan mobilisasi dana

9. Wakil Direktur Umum;

Wakil Direktur Umum mempunyai tugas pokok membantu dan menyelenggarakan sebagian tugas Direktur dalam bidang administrasi umum.

10. Bagian Sekretariat;

Bagian Sekretariat mempunyai tugas pokok menyusun dan melaksanakan kebijakan dalam bidang tata usaha, rumah tangga serta perencanaan, pelaporan dan evaluasi.

11. Bagian Sumber Daya Manusia;

Bagian Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok menyusun dan melaksanakan kebijakan dalam bidang pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, penyusunan produk hukum dan pengelolaan perpustakaan

12. Instalasi;

Instalasi adalah satuan pelayanan non struktural yang menyediakan fasilitas dan menyelenggarakan kegiatan pelayanan atau pendukung pelayanan

13. Komite;

Komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk untuk memberikan pertimbangan strategis kepada Direktur dalam rangka peningkatan dan pengembangan pelayanan UPTD Khusus RSUD dr. Soekardjo.

#### 14. Satuan Pengawas Internal;

Satuan Pengawas Internal adalah satuan kerja fungsional yang bertugas melaksanakan pengawasan internal Rumah Sakit.

#### 15. Kelompok Jabatan Fungsional;

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian target kinerja RSUD sesuai dengan tugas unit organisasi dan keahlian serta keterampilannya.

#### 16. Kelompok Jabatan Pelaksana;

Kelompok Jabatan Pelaksana mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan sesuai dengan tugas unit organisasi.

### **3.1.3 Visi dan Misi RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya**

#### **3.1.3.1 Visi RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya**

“Dengan Iman dan takwa Kota Tasikmalaya sebagai pusat perdagangan dan industry termaju di Jawa Barat”.

#### **3.1.3.2 Misi**

Dalam mengantisipasi kondisi dan permasalahan yang ada serta memperhatikan tantangan ke depan dengan memperhitungkan peluang yang dimiliki, untuk mencapai RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya telah ditetapkan dalam 2 (dua) Misi yaitu:

1. Menciptakan dan memelihara pelayanan public yang berbasis pada *good governance* dengan berlandaskan pada prinsip *government entrepreneurship*

sehingga mampu menghasilkan iklim mandiri dan partisipatif pada semua lapisan masyarakat di Kota Tasikmalaya;

2. Mewujudkan Kota Tasikmalaya yang sehat, nyaman dan berwawasan lingkungan.

### **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2018: 6). Metode penelitian memberikan gambaran rancangan penelitian yang meliputi antara lain: prosedur dan langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data, dan dengan langkah apa data-data tersebut diperoleh, diolah dan dianalisis. Penelitian ini dirancang dengan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian survei adalah prosedur dalam penelitian kuantitatif dimana mengelola survei ke sampel atau ke seluruh populasi untuk menggambarkan sikap, pendapat, perilaku atau karakteristik populasi (Creswell, 2017: 201). Untuk mencapai tujuan penelitian yang telah dirumuskan, data dan informasi tentang prestasi kerja karyawan dikumpulkan melalui survei. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan Divisi Keuangan, Adminitrasi dan Umum di RSUD Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya yang datanya diambil dari sampel populasi.

#### **3.2.1 Operasionalisasi Variabel**

Agar penelitian ini dapat berhasil, penting untuk memahami komponen dasar penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel. Variabel penelitian dibagi menjadi dua kategori, yaitu

1. Variabel bebas atau independen (X) adalah variabel yang memengaruhi atau menimbulkan variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah komitmen ( $X_1$ ), *work engagement* ( $X_2$ ) dan integritas ( $X_3$ ).
2. Variabel terikat, juga disebut variabel dependen (Y), adalah variabel yang dipengaruhi atau akibat dari variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan (Y).

Untuk mengetahui tentang pengaruh komitmen, *work engagement* dan integritas terhadap prestasi kerja karyawan Divisi Keuangan, Adminitrasi dan Umum di RSUD Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya, maka dapat dioperasionalisasikan sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Komitmen ( $X_1$ )	Suatu keadaan dimana karyawan RSUD dr. Soekardjo memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komponen afektif,</li> <li>2. Komponen kontinuitas individu</li> <li>3. Komponen normatif</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterikatan Emosional</li> <li>• Penyesuaian Kondisi</li> <li>• Melekat dengan organisasi</li> <li>• Konsistensi</li> <li>• Loyalitas</li> <li>• Keyakinan berkembang</li> </ul>	Ordinal

(Allen dan Meyer,  
2013: 232).

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Work Engagement</i> (X <sub>2</sub> )	Keadaan afektif pada diri karyawan yang mencerminkan kepuasan terhadap inspirasi dan afirmasi yang karyawan dapatkan ketika bekerja dan menjadi bagian dari RSUD dr. Soekardjo.	1. <i>Vigor</i> (semangat),  2. <i>Dedication</i> (dedikasi)  3. <i>Absorption</i> (penghayatan)  (Sukoco et al., 2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selalu berusaha</li> <li>• Tekun dalam bekerja</li> <li>• Antusiasme bekerja</li> <li>• Kebanggaan akan pekerjaan</li> <li>• Fokus bekerja</li> <li>• Senang Bekerja</li> </ul>	Ordinal
Integritas (X <sub>3</sub> )	Perilaku yang konsisten dengan prinsip etika dan moral, yang dapat dibenarkan, mengandung nilai – nilai kejujuran dan penuh tnggung jawab atas amanah yang diberikan kepada karyawan RSUD dr. Soekardjo.	1. Kejujuran,  2. Amanah,  3. Konsisten  4. Bertanggung Jawab  (Zahra, 2021: 123)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat dipercaya</li> <li>• Tindakan atau prilaku yang benar</li> <li>• Menjaga kepercayaan</li> <li>• Menjalankan pekerjaan yang dipercayakan</li> <li>• Konsistensi</li> <li>• Mempertahan kan kinerja</li> <li>• Tanggung jawab</li> <li>• Kepedulian akan pekerjaan</li> </ul>	Ordinal



(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok karyawan RSUD dr. Soekardjo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesetiaan,</li> <li>2. Prestasi,</li> <li>3. Kejujuran,</li> <li>4. Kedisiplinan,</li> <li>5. Kreativitas,</li> <li>6. Kerja sama,</li> <li>7. Kepemimpinan,</li> <li>8. Kepribadian,</li> <li>9. Prakarsa,</li> <li>10. Tanggung jawab</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menjaga organisasi</li> <li>• Kualitas pekerjaan</li> <li>• Berprilaku jujur</li> <li>• Taat pada peraturan</li> <li>• Inisiatif bekerja</li> <li>• Kerja sama tim</li> <li>• Kemampuan motivasi</li> <li>• Bersikap baik</li> <li>• Problem Solving</li> <li>• Bertanggung jawab pada pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
(Hartatik, 2019)				

### 3.2.2 Jenis dan Sumber Data

Data merupakan bahan baku dan informasi untuk memberikan gambaran tentang obyek dari sebuah aktivitas penelitian. Data penelitian dapat bersumber dari berbagai hal yang dikumpulkan selama kegiatan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data ini diperoleh dari lapangan melalui pengisian kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Divisi Keuangan, Adminitrasi dan Umum di RSUD Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya, mengenai komitmen, *work engagement*, integritas dan prestasi kerja karyawan.

### 3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini secara umum terdiri dari data yang bersumber dari penelitian lapangan. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Wawancara (*Interview*)

Teknik ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi langsung dari responden mengenai permasalahan yang dikaji melalui wawancara. Metode wawancara ini digunakan untuk mengetahui hubungan dengan sumber data melalui tanya jawab guna mendapatkan informasi yang diperlukan. *Interview* ini dilakukan mendalam tetapi bersifat luwes, susunan kata-kata dalam setiap pertanyaan dapat diubah pada saat wawancara, disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi saat wawancara mengenai komitmen, *work engagement*, integritas dan prestasi kerja karyawan Divisi Keuangan, Administrasi dan Umum di RSUD Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.

#### 2. Kuesioner

Dengan kata lain, daftar pertanyaan/ Pernyataan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti diberikan kepada anggota staf untuk dianalisis. Data yang akan dianalisis dikumpulkan dengan menggunakan skala likert dengan komposisi nilai positif dan negatif dengan alternatif jawaban sebagai berikut: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang formasi nilai, notasi berikut digunakan:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**  
**Alternatif Jawaban, Skor Positif dan Skor Negatif**

Alternatif Jawaban	Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Sugiyono, 2018: 87

### 3. Studi dokumentasi

Yaitu pengumpulan data dari sumber-sumber yang ada dalam organisasi berupa buku-buku pedoman pelaksanaan pekerjaan serta terkait dengan aturan-aturan pelaksanaan pekerjaan dan yang terkait pula dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Dokumen yang diambil adalah dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

## 3.2.4 Populasi dan Sampel

### 3.2.4.1 Populasi Penelitian

Adapun pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018: 55). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Keuangan, Adminitrasi dan Umum di RSUD Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya sebanyak 65 orang (HRD. RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya, 2023).

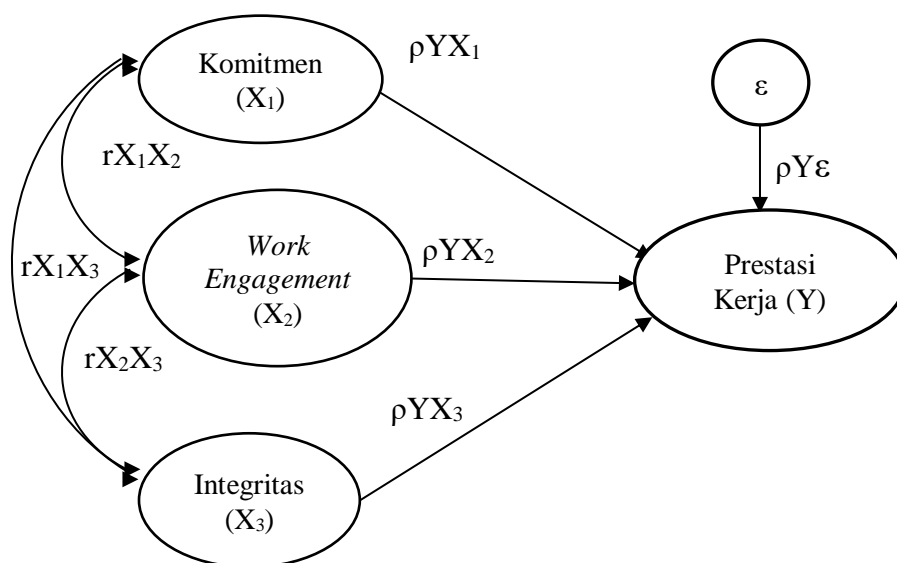
### 3.2.4.2 Penentuan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek dalam melakukan penelitian dan zahraan data. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau

sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018: 122). Alasan mengambil sampling jenuh atau sensus karena jumlah populasi sedikit dan dapat dijangkau secara langsung dalam pelaksanaan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Keuangan, Adminitrasi dan Umum di RSUD Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya yaitu sebanyak 65 orang yang merupakan pegawai PNS (diluar unsur pemimpin), sehingga seluruhnya dijadikan sampel penelitian.

### 3.3 Model Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel, dimana 3 (tiga) variabel bebas (*independent variable*), yaitu komitmen ( $X_1$ ), *work engagement* ( $X_2$ ) dan integritas ( $X_3$ ), serta 1 (satu) variabel terikat (*dependent variable*) adalah prestasi kerja ( $Y$ ). Dengan mempertimbangkan informasi ini, sebuah gambar akan diterjemahkan:



**Gambar 3.1**  
**Model Penelitian**

Keterangan:

$X_1$  = Komitmen

$X_2$  = *Work Engagement*

$X_3$  = Integritas

$Y$  = Prestasi Kerja Karyawan

$\varepsilon$  = Faktor lain yang tidak diteliti

$r_{X_1X_2}$  = Hubungan (korelasi) variabel  $X_1$  dengan  $X_2$

$r_{X_1X_3}$  = Hubungan (korelasi) variabel  $X_1$  dengan  $X_3$

$r_{X_2X_3}$  = Hubungan (korelasi) variabel  $X_2$  dengan  $X_3$

$\rho_{YX_1}$  = Pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$

$\rho_{YX_2}$  = Pengaruh variabel  $X_2$  terhadap  $Y$

$\rho_{YX_3}$  = Pengaruh variabel  $X_3$  terhadap  $Y$

### 3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh komitmen, *work engagement* dan integritas terhadap prestasi kerja karyawan Divisi Keuangan, Adminitrasi dan Umum di RSUD Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. Alat yang analisis yang digunakan adalah:

#### 3.4.1 Analisis Deskriptif Kuesioner

Daftar pernyataan akan digunakan untuk mengumpulkan data tentang kedua variabel penelitian ini. Pernyataan-pernyataan ini memiliki pilihan jawaban responden dan ditulis dalam bentuk SS, S, TAP, TS, dan STS. Pernyataan positif

akan diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan pernyataan negatif akan diberi skor 1-2-3-4-5.

Nilai skor didasarkan pada skala likert dengan pernyataan terstruktur, yang lebih mendekati harapan jawaban (Sugiyono, 2018: 152). Tabel berikut memberikan lebih banyak penjelasan:

**Tabel 3.3.**  
**Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Positif.**

Nilai	Notasi	Predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	TAP	Tidak Ada Pendapat
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono, 2018.

**Tabel 3.4.**  
**Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Negatif.**

Nilai	Notasi	Predikat
1	SS	Sangat Setuju
2	S	Setuju
3	TAP	Tidak Ada Pendapat
4	TS	Tidak Setuju
5	STS	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono, 2018.

Selanjutnya, pengukuran dilakukan melalui presentasi dan skoring menggunakan rumus (Sugiyono, 2018: 152).

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X = jumlah presentase jawaban

F = jumlah jawaban frekuensi

N = jumlah responden

Setelah itu diketahui, nilai total indikator dapat dihitung dalam interval, dan nilai detailnya adalah sebagai berikut.

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kriteria pertanyaan}}$$

Keterangan:

NJI = Interval untuk menentukan tinggi sekali, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah suatu interval.

Kriteria pertanyaan = Untuk menentukan klasifikasi penilaian.

### 3.4.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Tujuan digunakannya analisis jalur dalam proses penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X terhadap Y, serta mengetahui pengaruh antar variabel X. Analisis jalur (*path analysis*) adalah metode yang digunakan. Tujuan dari analisis jalur ini adalah untuk mengetahui bagaimana seperangkat variabel X memengaruhi variabel Y dan bagaimana masing-masing variabel memengaruhi satu sama lain. Analisis jalur melihat dampak dari setiap variabel secara keseluruhan. Selain itu, tujuan dari melakukan analisis jalur adalah untuk menjelaskan bagaimana beberapa variabel penyebab berdampak pada variabel lain sebagai variabel terikat.

Analisis jalur dapat digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh satu atau lebih variabel terhadap variabel lainnya, baik langsung maupun tidak

langsung. Langkah pertama dalam analisis jalur adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2018: 4).

1. Menggambar diagram jalur;
2. Menghitung matrik korelasi antar variabel;
3. Menghitung matrik invers korelasi antar variabel bebas;
4. Menghitung koefisien jalur;
5. Menghitung koefisien determinasi;
6. Menghitung pengaruh variabel residu;
7. Menghitung pengaruh secara proposional.

**Tabel 3.5**  
**Formula untuk Mencari Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**  
**antar Variabel Penelitian**

No.	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Jumlah Pengaruh
1	$X_1 \rightarrow Y: (\rho_{YX_1})^2$		A
		$(\rho_{YX_1}) * (r_{X_1X_2}) * (\rho_{YX_2})$	B
		$(\rho_{YX_1}) * (r_{X_1X_3}) * (\rho_{YX_3})$	C
		Total Pengaruh $X_1$ terhadap $Y = A + B + C = D$	D
2	$X_2 \rightarrow Y: (\rho_{YX_2})^2$		E
		$(\rho_{YX_2}) * (r_{X_2X_1}) * (\rho_{YX_1})$	F
		$(\rho_{YX_2}) * (r_{X_2X_3}) * (\rho_{YX_3})$	G
		Total Pengaruh $X_2$ terhadap $Y = E + F + G = H$	H
3	$X_3 \rightarrow Y: (\rho_{YX_3})^2$		I
		$(\rho_{YX_3}) * (r_{X_3X_1}) * (\rho_{YX_1})$	J
		$(\rho_{YX_3}) * (r_{X_3X_2}) * (\rho_{YX_2})$	K
		Total Pengaruh $X_3$ terhadap $Y = I + J + K = M$	L
<b>Total Pengaruh <math>X_1, X_2, X_3</math> dan <math>X_4</math> terhadap <math>Y = D + H + L</math></b>			<b>M</b>
<b>Total Pengaruh Faktor Lain (Residu) terhadap <math>Y = 1 - M</math></b>			<b>N</b>

Program SPSS for Windows 25 digunakan untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini.