

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* (penjelasan). Menurut Sugiyono (2006 : 10) penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lain. Dengan demikian dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Artha Wenasakti Gemilang, Jl.Kertanegara,No. 85 Girimoyo, Karang Ploso Kabupaten Malang. Alasan memilih tempat penelitian berdasar pada :

1. Perusahaan tempat dilakukannya survai bersedia memberikan data dan informasi yang dibutuhkan.
2. Perusahaan sendiri menginginkan hasil dari penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pada karyawannya.

C. Konsep, Variabel, Definisi operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

36

Peran konsep penelitian sangat besar karena yang menghubungkan dunia teori dan dunia observasi antara abstraksi dan realitas perlu menggambarkan secara tepat

dan fenomena yang akan di telitinya. Melalui konsep tersebut penelitiann diharapkan akan dapat menyederhanakan pemikirannya dengan menggunakan satu istilah untuk beberapa kejadian yang berkaitan satu dengan lainnya . Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:34) konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang di rumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah krakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu.

2. Variabel

Variabel dapat diartkan sebagai suatu karakteristik, ciri, sifat, watak, milik, atau keadaan, yang melekat pada beberapa subyek, orang, atau barang, yang dapat berbeda intensinya/banyaknya, atau kategorinya. Variabel merupakan sesuatu yang bervariasi pada beberapa subyek, baik orang, barang, atau khusus. Bervariasi artinya berbeda-beda atau tidak sama intensitasnya, banyaknya, atau kategorinya. Menurut Arikunto (2002:96) variabel adalah obyek peneletian atau yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Berdasarkan penelitian tersebut terdapat tiga variabel yaitu kinerja karyawan sebagai variabel terkait dengan notasi (Y), motivasi kerja sebagai variabel bebas dengan notasi (X1) dan komitmen korganisasional sebagai variabel bebas dengan notasi (X2), dari uraian konsep tersebut definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel bebas (X) adalah variabel yang menjadi penyebab atau yang mempengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini yang bertindak sebagai variabel bebas (X) adalah memotivasi kerja karyawan dan komitmen karyawan. Variabel ini dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Motivasi Kerja (X1)

Menurut Robbins (2001:166), pengertian motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang

dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Oleh karena itu indikator yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

- a) Kebutuhan Fisiologis : Kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, yaitu pangan, sandang, papan.
 - b) Kebutuhan rasa aman : Kebutuhan akan terbebaknya dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.
 - c) Kebutuhan sosial : Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok.
 - d) Kebutuhan penghargaan : Kebutuhan merasa diri berharga dan dihargai oleh orang lain.
 - e) Kebutuhan akan aktualisasi diri : Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicita-citakannya.
- 2) Komitmen organisasional (X2)

Menurut Mathis dan Jackson dalam sopiah (2008 : 155) mendefinisikan “*Organizational Commitment is degree to which employee believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”. Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

- a) Kepercayaan

Adanya rasa kepercayaan yang kuat seseorang terhadap tujuan dan nilai organisasi.

- b) Kemauan

Kemauan untuk mengusahakan tercapainya untuk kepentingan organisasi.

c) Kebanggaan

Adanya rasa bangga terhadap pencapaian tujuan organisasi.

b. Variabel Terikat

Variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas. Jika Pada penelitian ini yang menjadi variable terikat adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah tentang apa yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan dan hasil suatu pekerjaan karyawan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Adapun variabel terikat Y yang dapat di ukur dengan indikator sebagai berikut :

1) Kuantitas hasil kerja

Kuantitas berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran hasil kerja menurut kuantitas dapat ditentukan dengan kuantitas target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2) Kualitas hasil kerja

Yaitu berkaitan dengan baik buruknya atau mutu yang dihasilkan ukuran kualitatif mencerminkan “tingkat kepuasan”.

3) Ketepatan waktu

Yaitu berkaitan sesuai tidaknya dengan waktu yang telah ditetapkan dalam hal ini penetapan standar waktu biasa ditentukan berdasarkan pengalaman sebelumnya atau berdasar studi gerak waktu.

TABEL 2
Konsep, Variabel Dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Motivasi	Motivasi kerja (Menurut Maslow)	Kebutuhan Fisiologis	1. Kesesuaian Gaji 2. Pemberian Insentif
		Kebutuhan Rasa Aman	1. Jaminan sosial 2. Jaminan hari tua
		Kebutuhan Sosial	1. Hubungan antara karyawan dengan atasan 2. Hubungan antar karyawan
		Kebutuhan penghargaan	1. Jaminan kebutuhan pokok karyawan 2. Kesesuaian promosi jabatan
		Kebutuhan aktualisasi diri	1. Pemberian kesempatan pengembangan potensi karyawan 2. Pengembangan karir kepada karyawan
Komitmen	Komitmen organisasional (Menurut Mathis dan Jackson (2008 : 155)	Kepercayaan	1. Bertanggung jawab besar pada pekerjaan 2. Bersedia mentaati aturan dalam perusahaan
		Kemauan	1. Kemauan untuk bekerja keras 2. Perasaan ikut memiliki perusahaan
		Kebanggaan	1. Bangga terhadap keberhasilan yang dicapai organisasi 2. Turut serta dalam pencapaian tujuan perusahaan
Kinerja	Kinerja Karyawan Menurut Dharma (2003 : 335)	Kualitas kerja	1. Menghasilkan kualitas kerja yang sesuai standar perusahaan 2. Kualitas hasil kerja yang selalu menghasilkan yang lebih baik dibandingkan periode sebelumnya
		Kuantitas kerja	1. Menghasilkan kuantitas kerja yang disesuaikan standar perusahaan

Konsep	Variabel	Indikator	Item
			2. Kuantitas hasil kerja yang selalu menghasilkan yang lebih baik dibandingkan periode sebelumnya
		Ketepatan waktu	1. Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sesuai dengan standar perusahaan 2. Selama bekerja selalu hadir tepat waktu

3. Skala Pengukuran

Pada penelitian ini menggunakan skala likert, menurut Hasan (2002 : 72), skala likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian dengan lima alternatif. Skala likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik dengan susuna sebagai berikut :

- a. Sangat setuju dengan skor 5
- b. Setuju dengan skor 4
- c. Ragu-ragu dengan skor 3
- d. Tidak setuju dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju dengan skor 1

Selanjutnya keseluruhan nilai yang dikumpulkan, peneliti akan menjumlahkan seluruh skor yang diperoleh kemudian dilakukan perhitungan untuk mencari hubungan dan pengaruh antar variabel.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menunjukkan pada keseluruhan grup dari orang-orang, peristiwa, atau barang-barang yang diminati peneliti. Sebuah penelitian memerlukan adanya populasi dari suatu obyek untuk memperoleh sumber data. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995 : 152) “Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang cirinya akan diduga”. Sedangkan menurut Abdul Hakim dan Kumadji (1997 : 18) “populasi adalah keseluruhan obyek yang dibatasi dari kriteria tertentu “. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Artahawenasakti Gemilang yang berjumlah 130 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sekaran (2006 : 123)”sampel adalah sub kelompok atau sebagian dari populasi. Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang di teliti (Arikunto, 2002:19), Pengambilan sampel dilakukan secara *Proportional Random Sampling*. Menurut Arikunto (2006 : 117) *Proportional Random Sampling* yaitu dengan mengambil sampel secara acak pada setiap wilayah ditentukan seimbang/sebanding dengan banyaknya objek dalam masing-masing wilayah. Rumus yang digunakan untuk menghitung besaran sampel menggunakan rumus slovin (Umar, 2010:65) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = Persen kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir, misal 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas jumlah populasi yang diteliti 130 orang pekerja maka sampel yang diambil adalah sebesar :

$$n = \frac{130}{1 + 130(0.1)^2}$$

$$= 56.52173913 \quad \longrightarrow \quad 57 \text{ orang}$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 57 orang.

TABEL.3
Populasi dan Sampel

No	Jabatan	Populasi	Sampel
1	Manajer	14	6
2	Kabag	20	9
3	Karyawan Pelaksana	96	42
JUMLAH		130	57

E. Jenis Pengumpulan Data

1. Sumber data

Dalam penelitian ini data diperoleh dari dua sumber data, yaitu :

a. Data primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Data primer bisa didapat melalui survai dan metode observasi. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dari media perantara atau dikumpulkan atau sudah dikelola oleh pihak lain. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

2. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Menyebarkan Kuisisioner

Kuisisioner merupakan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya untuk memperoleh informasi mengenai sikap dan pendapat responden. Kuisisioner dapat diberikan secara pribadi, disuratkan kepada responden atau disebarakan secara elektronik.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung dengan responden. Peranyaan dalam hal ini dibatasi pada masalah wawancara dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya.

c. Melakukan Observasi

Sementara wawancara dan kuisisioner memperoleh data dengan cara mengajukan peratanyaan kepada responden, sedangkan observasi memperoleh data tanpa mengajukan pertanyaan kepada responden. Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti untuk mencatat kejadian atau peristiwa dengan cara mengamati secara langsung obyek yang diteliti.

3. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2010 : 151) instrument peneltian adalah alat atau fasilitator yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya menjadi mudah dan hasilnya lebih baik, dalam artian lebih cermat, lengkap dan sistematis, sehingga mudah diolah. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner

Berupa daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk ditanggapi yang kemudian diuji validitas dan reliabilitas.

b. Pedoman Wawancara

Berupa daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak terkait langsung dengan penelitian untuk mengetahui hal yang lebih mendalam mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi ini untuk pencatatan dokumen – dokumen yang diperoleh dari perusahaan, yang berisi tentang informasi yang berhubungan dengan data komposisi karyawan, sejarah, struktur organasasi dan sebagainya yang berhubungan dengan penelitian

F. Uji validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid, reliabel dan objektif, maka penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, dilakukan pada sampel yang mendekati jumlah populasi dan pengumpulan serta analisis data dilakukan dengan cara yang benar. Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel yang diuji validitas dan relibilitas adalah instrumen penelitiannya.

1. Uji validitas

Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi antara item dengan total perubah dibandingkan dengan nilai kritisnya. Jika koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai kritisnya, maka dinyatakan valid. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keahlian suatu instrumen (Arikunto 2010 : 211). Uji validitas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum x) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)]}}$$

Keterangan :

- r : koefisiensi korelasi
- x : skor item x
- y : skor item y
- n : banyaknya sampel

2. Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antar item. Realibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (arikunto 2010 : 221). Ungkapan yang menyatakan bahwa instrumen harus reliabel mengandung arti bahwa instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Dalam pengujian ini menggunakan metode *alpha cronbach* dengan rumus sebagai berikut (arikunto 2010) :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} : Reabilitas instrumen
- k : banyaknya pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$: jumlah varian butiran
- σ_1^2 : varian total

Suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien realibilitas lebih besar atau sama dengan 0,6.

G. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Merupakan suatu instrumen ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan perkataan lain instrumen tersebut dapat mengukur sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti. Dengan menggunakan rumus tehnik korelasi Product moment, dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation (r)	$r_{\text{tabel}} (\alpha=5\%)$	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,812	0,220	Valid
	X1.2	0,775	0,220	Valid
	X1.3	0,847	0,220	Valid
	X1.4	0,721	0,220	Valid
	X1.5	0,539	0,220	Valid
	X1.6	0,714	0,220	Valid
	X1.7	0,725	0,220	Valid
	X1.8	0,671	0,220	Valid
	X1.9	0,811	0,220	Valid
	X1.10	0,856	0,220	Valid
Komitmen Organisasional (X2)	X2.1	0,724	0,220	Valid
	X2.2	0,773	0,220	Valid
	X2.3	0,834	0,220	Valid
	X2.4	0,765	0,220	Valid
	X2.5	0,716	0,220	Valid
	X2.6	0,655	0,220	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,771	0,220	Valid
	Y.2	0,496	0,220	Valid
	Y.3	0,530	0,220	Valid
	Y.4	0,764	0,220	Valid
	Y.5	0,580	0,220	Valid
	Y.6	0,616	0,220	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.10 validitas menunjukkan keseluruhan item memiliki r hitung lebih besar dari r_{tabel} 0,220. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Merupakan alat ukur untuk melihat apakah hasil pengukuran dapat konsisten, yaitu apabila alat ukur yang ada dapat diterapkan pada obyek yang sama secara berulang-ulang dan menghasilkan ukuran yang mendekati ukuran sebelumnya. Apabila alpha cornbach lebih besar 0,600, maka dikatakan pertanyaan-pertanyaan reliabel.

TABEL 4.11
UJI RELIABILITAS ITEM-ITEM

Variabel Penelitian	<i>Alfa Cornbach</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,910	Reliabel
Komitmen Organisasional (X2)	0,840	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,688	Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.11 reliabilitas menunjukkan bahwa keseluruhan item yang digunakan sebagai alat ukur variabel Motivasi Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) reliabel. Hal ini di lihat nilai alpha cornbach di atas ($>$) 0,600.

H. Analisis Data

Analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, menentukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono 2008 : 206). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah :

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel komitmen, motivasi, dan kinerja karyawan

dengan jalan mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel. Data yang terkumpul kemudian dilakukan pengolahan data selanjutnya mentabulasikan ke dalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Termasuk dalam analisis ini antara lain adalah penyajian data melalui tabel, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata standar deviasi dan perhitungan prosentase. Ukuran dari pendiskripsian adalah dengan pemberian angka baik dalam jumlah maupun prosentase.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel terikat bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan). Jadi analisis linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel bebasnya minimal 2. Analisis ini juga untuk mengetahui variabel bebas manakah yang paling berpengaruh diantara variabel-variabel yang lain terhadap variabel terikat dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono,2008 : 227).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y	: kinerja karyawan
a	: konstanta
b_1, b_2	: koefisien regresi
x_1, x_2	: motivasi kerja dan komitmen organisasional
e	: error atau sisa

3. Pengujian Hipotesis

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_n = 0$$

Artinya, apakah semua variabel independen bukannya merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_n \neq 0$$

Rumus yang digunakan (Sugiyono, 2005: 223)

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

Keterangan:

- F = Fhitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan Ftabel
- R^2 = koefisien korelasi berganda
- K = jumlah variabel bebas
- n = jumlah sampel

kaidah pengujian signifikansi : jika Fhitung > F tabel dan nilai probabilitas < α , maka H_0 ditolak (signifikan). Alat uji F ini digunakan untuk menguji hipotesis:

- 1) Variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

- 2) Variabel komitmen organisasional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_0 : b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel komitmen organisasional X2 terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_a : b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel komitmen organisasional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

- 3) Variabel motivasi kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} :

- I. $F_{hitung} > F_{tabel}$: H_0 ditolak
- J. $F_{hitung} < F_{tabel}$: H_a diterima

4. Uji Parsial

Pengujian hipotesis secara statistik yang digunakan terhadap data-data yang berhubungan dengan permasalahan adalah pengujian dengan uji signifikan, untuk menguji secara statistik harus melalui proses yang disebut testing hipotesis. Adapun uji hipotesis menggunakan rumus sebagai berikut

$$t = \frac{b_1}{Sb_1}$$

Keterangan :

- b_1 = penduga bagi β_1
- Sb_1 = Standar error dari β