

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan kurun waktu 10 bulan dari Agustus 2022 sampai bulan Juni 2023 karena waktu tersebut sangat efektif bagi peneliti untuk lebih terfokus dalam melakukan penelitian dan tidak ada kegiatan perkuliahan yang sedang dijalani oleh peneliti.

Tabel 3. 1 Timeline Penelitian

Kegiatan penelitian	Waktu penelitian					
	Agt 2022	Sep 2022 - Feb 2023	Mrt 2023	Apr 2023	Mei 2023	Juni 2023
Pengajuan judul						
Penyusunan proposal						
Penyebaran kuesioner						
Analisis dan pengolahan data						
Penyusunan Bab 4 & 5						

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

3.1.2 Tempat penelitian

Penelitian dilaksanakan pada SMK yang berada di wilayah Jakarta Pusat. Dikarenakan menurut peneliti tempat penelitian ini belum ada yang meneliti secara spesifik terhadap *job satisfaction* guru. Selain itu tempat penelitian ini masih perlu adanya peningkatan terhadap *work motivation* guru karena motivasi dapat mendorong *satisfaction* dalam bekerja (Nena *et al.*, 2021).

3.2 Desain Penelitian

Menggunakan pendekatan kuantitatif agar memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang

sistematis dan teratur tentang fenomena dan hubungan antara setiap variabel dengan jelas sehingga pengumpulan hasil data yang diperoleh dalam penelitian berupa angka (Hermawan, 2019). Penelitian kuantitatif ini biasanya untuk mengembangkan teori atau hipotesis terhadap fenomena yang akan diamati dalam penelitian. Sedangkan metode yang akan digunakan berupa *survey*. Menurut Santoso dan Madiistriyatno (2021) *survey* merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data dan diambil melalui beberapa sampel dari populasi dalam suatu penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2018) ialah keseluruhan zona umum baik dari segi objek maupun subjek yang mempunyai karakteristik secara spesifik dan telah ditentukan oleh seorang peneliti. Sedangkan menurut Lubis (2021) populasi yaitu berupa manusia maupun makhluk hidup lainnya yang memiliki karakter atau ciri tertentu yang datanya akan diambil sebagai sumber dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini melibatkan para guru yang sedang mengajar pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di wilayah Jakarta Pusat baik negeri maupun swasta.

3.3.2 Sampel penelitian

Sampel menurut Mukhtazar (2020) ialah bagian populasi penelitian yang datanya menjadi sumber untuk diamati oleh peneliti. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* yang dimana cara pengambilan sampel tidak secara acak sehingga peluang dalam penelitian tidak akan sama. Metode sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* diartikan sebagai metode dalam mengambil sampel didasarkan kriteria atau pertimbangan yang telah ditentukan, artinya kriteria yang dipilih harus sesuai dengan penelitian (Sugiyono, 2018). Adapun kriteria penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Guru SMK Non PNS (Negeri/Swasta) di wilayah Jakarta Pusat

2. Lama mengajar minimal 1 tahun

Dengan adanya kriteria dalam penelitian tersebut dapat memudahkan peneliti dalam mengumpulkan responden. Selain itu untuk menentukan banyaknya sampel peneliti dengan rumus Hair *et al.* (2019) yang menjelaskan sampel dihitung dengan jumlah indikator pertanyaan dikalikan 5 sampai 10. Dari rumus tersebut maka didapatkan:

$$\begin{aligned}\text{Sampel} &= \text{Jumlah indikator penelitian} \times 5 \\ &= 26 \times 5 = 130 \text{ orang}\end{aligned}$$

Dari hasil sampel tersebut, diperoleh minimal jumlah sampel yang harus didapatkan peneliti yaitu 130 guru.

3.4 Pengembangan Instrumen

Penelitian ini akan menguji empat variabel diantaranya *job satisfaction*, *workload*, *work motivation* dan *work engagement*.

3.4.1 *Job Satisfaction*

a. Definisi konseptual

Job satisfaction adalah sikap yang menggambarkan perasaan seseorang baik senang maupun tidak senang terhadap aktivitasnya dalam bekerja.

b. Definisi operasional

Variabel *job satisfaction* dapat diukur melalui lima indikator yang digunakan oleh peneliti yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, rekan kerja dan supervisi (Basem *et al.*, 2022; Bowling *et al.*, 2017; Karolidis & Vouzas, 2019; Rutherford *et al.*, 2019).

c. Kisi-kisi instrumen

Pada penelitian ini ialah untuk mengukur variabel *job satisfaction* mengenai butir-butir pernyataan yakni:

Tabel 3. 2 Instrumen Variabel *Job Satisfaction*

No.	Indikator	Pernyataan asli	Pernyataan adaptasi	Butir Uji Coba		Drop		Butir Final	
				(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
1	- Pekerjaan itu sendiri - Gaji - Promosi	<i>I like doing the things I do at work</i>	Sebagai seorang guru, saya suka melakukan berbagai hal selama mengajar di sekolah	✓				✓	
2	- Rekan kerja - Supervisi	<i>I feel a sense of pride in doing my job</i>	Sebagai seorang guru, saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan	✓				✓	
3		<i>My income is adequate for normal expenses</i>	Sebagai seorang guru, penghasilan saya cukup untuk kebutuhan	✓				✓	
4		<i>I am more satisfied with my pay now than I have almost ever been</i>	Sebagai seorang guru, gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai harapan daripada gaji sebelumnya	✓				✓	
5		<i>I am very pleased with my opportunities for promotion</i>	Sebagai seorang guru, saya diberi peluang oleh kepala sekolah untuk mempromosikan jabatan	✓				✓	
6		<i>All in all, I would rather work with some other kind of coworkers</i>	Sebagai seorang guru, saya lebih suka bekerja dengan rekan kerja lain dibanding dengan guru sejurusan		✓	✓			
7		<i>In carrying out tasks, always get supervision from superiors</i>	Dalam melaksanakan tugas, selalu mendapatkan pengawasan dari pihak manajemen sekolah	✓				✓	

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

3.4.2 *Workload*

a. Definisi konseptual

Workload adalah suatu tuntutan pekerjaan secara berlebihan yang diberikan kepada seorang karyawan untuk menjalankan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan waktu yang ditetapkan.

b. Definisi operasional

Variabel *workload* dapat diukur melalui lima indikator yang digunakan oleh peneliti yaitu berbagai pekerjaan yang harus dilakukan, target jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan tugas, ada batas waktu yang ditetapkan dan tekanan karyawan di tempat kerja (Basem *et al.*, 2022; Maldrine & Kiplangat, 2020; Toropova *et al.*, 2020).

c. Kisi-kisi instrumen

Pada penelitian ini ialah untuk menguji variabel *workload* mengenai butir-butir pernyataan yakni:

Tabel 3. 3 Instrumen Variabel *Workload*

No.	Indikator	Pernyataan asli	Pernyataan adaptasi	Butir Uji Coba		Drop		Butir Final	
				(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
1	- Berbagai pekerjaan yang harus dilakukan	<i>I have too much material to cover in class</i>	Saya memiliki terlalu banyak materi yang akan dibahas di kelas	✓				✓	
2	- Target jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan	<i>I need more time to prepare for class</i>	Saya perlu lebih banyak waktu untuk mempersiapkan kelas		✓				✓
3	- Tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan tugas	<i>I need more time to assist individual students</i>	Saya perlu lebih banyak waktu untuk membantu masing-masing siswa	✓					✓

4	- Ada batas waktu yang ditetapkan - Tekanan karyawan di tempat kerja	<i>I have too many administrative tasks</i>	Saya memiliki terlalu banyak tugas administratif yang harus diselesaikan	✓	✓
5		<i>I mark a lot of exam papers</i>	Saya mengelola banyak ujian dalam sebulan	✓	✓
6		<i>I feel my workload is high because there is a time limit for each job that is my responsibility</i>	Saya merasa beban kerja yang tinggi karena ada batas waktu untuk setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	✓	✓
7		<i>I feel my workload is high, because I work under pressure from superiors</i>	Saya merasa beban kerja yang tinggi karena bekerja dibawah tekanan dari pengawas sekolah	✓	✓

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

3.4.3 Work Motivation

a. Definisi konseptual

Work motivation adalah suatu dorongan atau ambisi bagi setiap orang dalam menjalankan pekerjaannya agar lebih bersemangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan baik dipengaruhi diri sendiri maupun orang lain.

b. Definisi operasional

Variabel *work motivation* dapat diukur melalui tiga indikator yang digunakan oleh peneliti yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan (Bawono & Setyadi, 2020; Chien *et al.*, 2020; Marlapa & Mulyana, 2020; Suyukoh *et al.*, 2021).

c. Kisi-kisi instrumen

Pada penelitian ini ialah untuk menguji variabel *work motivation* mengenai butir-butir pernyataan yakni:

Tabel 3. 4 Instrumen Variabel *Work Motivation*

No.	Indikator	Pernyataan asli	Pernyataan adaptasi	Butir Uji Coba		Drop		Butir Final	
				(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
1	- Kebutuhan akan prestasi - Kebutuhan afiliasi - Kebutuhan akan kekuasaan	<i>I like to do work that challenges me and gives me a sense of personal achievement</i>	Saya melakukan pekerjaan yang menantang karena dapat memberikan rasa pencapaian pribadi	✓				✓	
2		<i>I set high standards for me when I make decisions</i>	Saya menetapkan standar yang tinggi ketika membuat suatu keputusan	✓				✓	
3		<i>I work closely with units in completing work in order to get maximum results</i>	Saya bekerja sama dengan guru lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal	✓				✓	
4		<i>I can't interact well in this company</i>	Saya tidak dapat berinteraksi dengan baik di sekolah		✓		✓		
5		<i>I have the authority and responsibility for the success of the office</i>	Saya memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk keberhasilan sekolah	✓					✓
6		<i>Have a high level of responsibility in completing work</i>	Saya mempunyai tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan di sekolah	✓					✓

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

3.4.4 *Work Engagement*

a. Definisi konseptual

Work engagement adalah kondisi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosional, fisik maupun pengetahuannya dalam bekerja.

b. Definisi operasional

Variabel *work engagement* dapat diukur melalui tiga indikator yang digunakan oleh peneliti yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penyerapan) (Garg *et al.*, 2017; Han *et al.*, 2019; Li *et al.*, 2022; Mäkinen *et al.*, 2020).

c. Kisi-kisi instrumen

Pada penelitian ini ialah untuk menguji variabel *work engagement* mengenai butir-butir pernyataan yakni:

Tabel 3. 5 Instrumen Variabel *Work Engagement*

No.	Indikator	Pernyataan asli	Pernyataan adaptasi	Butir Uji Coba		Drop		Butir Final	
				(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
1	- <i>Vigor</i> (Semangat) - <i>Dedication</i> (Dedikasi) - <i>Absorption</i> (Penyerapan)	<i>At my job I feel strong and vigorous</i>	Ketika saya mengajar di dalam kelas, saya merasa penuh dengan energi	✓				✓	
2		<i>At my work I always persevere, even when things do not go well</i>	Sebagai guru, saya selalu bertahan dalam menghadapi kesulitan dan keadaan yang tidak berjalan dengan baik	✓					✓
3		<i>My job inspires me</i>	Pekerjaan sebagai guru sangat menginspirasi bagi saya	✓					✓
4		<i>I am enthusiastic about my job</i>	Saya berantusias bekerja sebagai guru	✓					✓
5		<i>I get carried away when I'm working</i>	Saya terbawa suasana saat mengajar pelajaran di dalam kelas	✓					✓
6		<i>It is difficult to detach myself from my job</i>	Saya merasa kesulitan saat mengajar di kelas		✓		✓		

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menggunakan metode *survey* dengan teknik pengumpulan data berupa angket atau kuesioner. Menurut Susilawaty *et al.* (2022) angket atau kuesioner merupakan suatu alat dalam mengumpulkan data melalui beberapa daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk mengisi jawaban. Dengan bertujuan untuk mempermudah dalam mendapatkan data. Selain itu penelitian ini juga menggunakan skala *likert* untuk menjawab angket atau kuesioner tersebut. Skala *likert* ialah skala untuk menguji perilaku, pendapat dan tanggapan individu mengenai gejala atau masalah yang berada di masyarakat atau yang sedang terjadi. Skala *likert* yang diukur ada lima poin dari kategori sangat tidak setuju hingga sangat setuju (Morrison, 2017). Dan skala *likert* peneliti gunakan yaitu:

Tabel 3. 6 Skala *Likert*

Kategori Jawaban	Skor Positif (+)	Skor Negatif (-)
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5
Tidak Setuju (TS)	2	4
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Setuju (S)	4	2
Sangat Setuju (SS)	5	1

Sumber : (Morrison, 2017)

Kemudian terkait pernyataan kuesioner pada penelitian yang dapat diterima jika memenuhi 2 syarat pengujian yaitu uji:

1. Uji Validitas

Dalam pengujian validitas dengan menggunakan SmartPLS yaitu dapat dilihat melalui nilai *factor loading* di tiap indikator sebesar $> 0,7$ yang dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

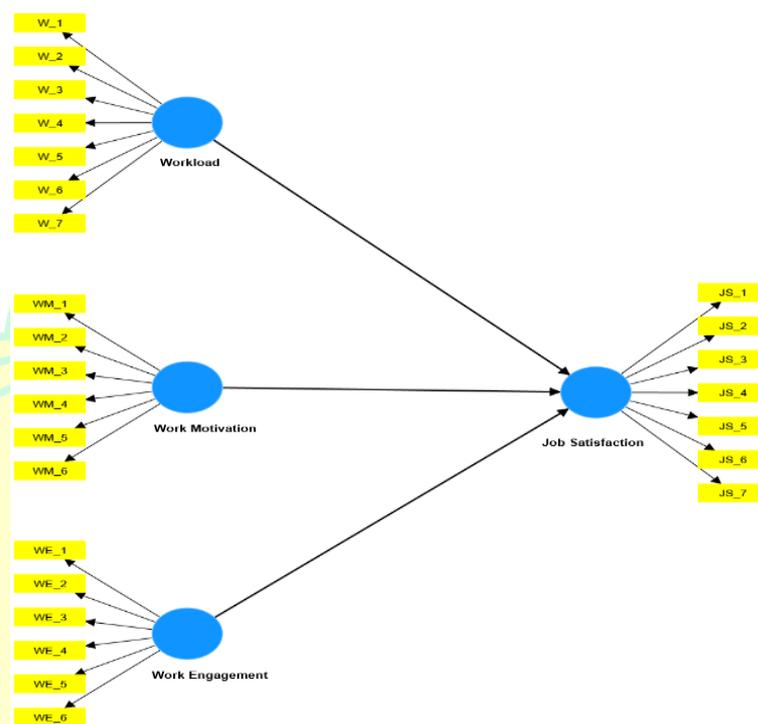
Dalam pengujian reliabilitas dengan menggunakan SmartPLS yaitu dapat dilihat melalui nilai *composite reliability* pada setiap indikator sebesar $> 0,7$ sehingga dapat dikatakan reliabel.

3.6 Model Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cara bertahap untuk mendapatkan model yang sesuai antara variabel dengan konstruk penelitian. Model dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu *job satisfaction* (variabel *independent*), *workload*, *work motivation* dan *work engagement* (variabel *dependent*).

Selain itu, model pertama pada penelitian ini terdiri dari dua puluh enam (26) butir pernyataan; tujuh (7) pernyataan pada variabel *workload*; enam (6) pernyataan pada variabel *work motivation*; enam (6) pernyataan pada variabel *work engagement*; dan tujuh (7) pernyataan pada variabel *job satisfaction*.

Pada model penelitian pertama, peneliti menggunakan 26 butir pernyataan dan terdapat pernyataan yang tidak memenuhi syarat validitas sehingga pernyataan tersebut tidak dapat digunakan pada tahap berikutnya. Maka dari itu, peneliti melakukan *dropping out* terhadap pernyataan tersebut yang tidak valid kemudian peneliti melakukan pengujian validitas instrument pernyataan kembali. Berikut adalah instrument pada model pertama dalam penelitian ini:



Gambar 3. 1 Model Pertama Penelitian

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Terkait dengan hal tersebut, dalam menguji instrumen yang baik terdapat dua syarat penting yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Mengenai pengujian penelitian ini tersebut sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Dalam pengujian validitas dengan mengaplikasikan SmartPLS yaitu dapat dilihat melalui nilai *factor loading* pada setiap indikator sebesar $> 0,7$ sehingga dapat dikatakan valid. Berikut adalah hasil uji validitas terhadap indikator pertama:

Tabel 3. 7 Loading Factor Model Pertama

	<i>Workload</i>	<i>Work Motivation</i>	<i>Work Engagement</i>	<i>Job Satisfaction</i>
W1	0.771			
W2	0.853			
W3	0.853			
W4	0.755			

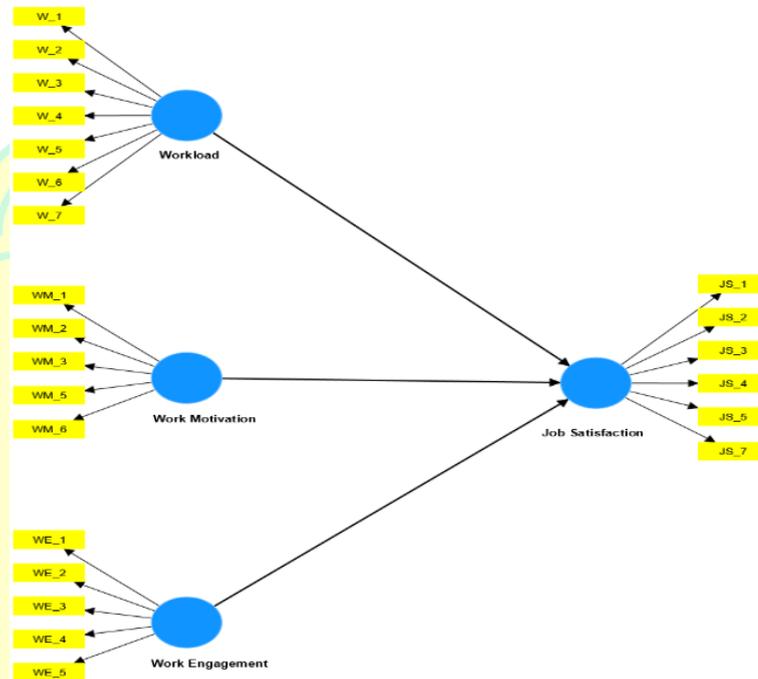
W5	0.850	
W6	0.829	
W7	0.795	
WM1	0.874	
WM2	0.773	
WM3	0.888	
WM4	0.552	
WM5	0.883	
WM6	0.890	
WE1		0.848
WE2		0.898
WE3		0.878
WE4		0.927
WE5		0.766
WE6		0.644
JS1		0.825
JS2		0.828
JS3		0.772
JS4		0.736
JS5		0.868
JS6		0.526
JS7		0.783

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan dari hasil *loading factor* diatas, maka kesimpulannya ialah satu indikator *work motivation* mempunyai nilai $< 0,7$ yaitu indikator WM4, maka indikator tersebut harus dihapus. Selanjutnya, indikator yang mempunyai nilai $< 0,7$ yaitu variabel *work engagement* pada indikator WE6 dan indikator pada variabel *job satisfaction* yaitu JS6 harus dihapus atau di drop.

Berkaitan hal tersebut, peneliti harus membuat model penelitian yang kedua. Pernyataan pada kuesioner yang mempunyai syarat validitas

akan digunakan kembali pada model penelitian kedua. Selanjutnya, peneliti akan melanjutkan tahap uji validitas dengan membuat model penelitian kedua sebagai berikut:



Gambar 3. 2 Model Kedua Penelitian

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berikut adalah hasil perhitungan *loading factor* pada model penelitian kedua yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. 8 Loading Factor Model Kedua

	Workload	Work Motivation	Work Engagement	Job Satisfaction
W1	0.782			
W2	0.848			
W3	0.851			
W4	0.761			
W5	0.849			
W6	0.826			
W7	0.789			
WM1		0.879		
WM2		0.761		

WM3	0.893	
WM5	0.887	
WM6	0.884	
WE1		0.863
WE2		0.911
WE3		0.895
WE4		0.957
WE5		0.829
JS1		0.833
JS2		0.804
JS3		0.817
JS4		0.761
JS5		0.888
JS7		0.825

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Bersumber dari table diatas, dapat dilihat dari keseluruhan indikator mempunyai nilai $> 0,7$ yang artinya indikator di model penelitian kedua dinyatakan valid. Maka dari itu, model penelitian yang akan dipakai oleh peneliti yaitu model kedua.

2. Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas dengan menggunakan SmartPLS yaitu dapat dilihat melalui nilai *composite reliability* pada setiap indikator sebesar $> 0,7$ sehingga dapat dikatakan reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada penelitian:

Tabel 3. 9 Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
<i>Workload</i>	0.931	Reliabel
<i>Work Motivation</i>	0.963	Reliabel
<i>Work Engagement</i>	0.950	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	0.921	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perhitungan *composite reliability* pada table tersebut, dapat dilihat bahwa dari semua variabel mempunyai nilai $> 0,7$ yang artinya dapat dikatakan reliabel.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif ialah suatu analisis yang penggunaannya untuk mendeskripsikan informasi yang terdiri dari profil responden serta profil data dapat dilihat nilai dari (mean, median, mode, max, min, standar deviasi dan sum).

3.7.2 Analisis Data Statistik

Analisis data statistik pada penelitian ini dengan metode analisis SEM PLS yang diaplikasikan melalui *software SmartPLS 4.0.9.2* untuk mengolah hasil data yang diperoleh. Metode analisis SEM PLS ini terdapat dua teknik pengujian yaitu uji model pengukuran (*outer model*) dan uji model struktural (*inner model*). Adapun teknik pengujiannya sebagai berikut:

1. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

a) Validitas konvergen

Validitas konvergen berkaitan pada pengukuran suatu konstruk yang berelevansi tinggi. Validitas konvergen ini memiliki nilai *factor loading* dari setiap indikator yaitu sebesar 0,7 pada tiap indikator konstruk yang mana dapat dikatakan nilai *factor loading* $> 0,7$ maka indikator tersebut valid dan bisa digunakan untuk penelitian. Dan nilai AVE mesti $> 0,5$ agar dapat diterima (Hair *et al.*, 2019).

b) Validitas diskriminan (*Discriminant validity*)

Validitas diskriminan berkaitan pada pengukuran suatu konstruk yang berbeda dan tidak berelevansi tinggi, yang dapat diartikan pada tiap variabel laten memiliki perbedaan dengan variabel lain. Validitas diskriminan memiliki nilai *cross loading* $> 0,7$ pada tiap variabelnya (Hamid & Anwar, 2019). Di validitas diskriminan untuk nilai AVE

mesti lebih besar daripada variabel korelasinya agar dapat dikatakan valid (Yuliana & Tannady, 2019).

c) *Composite reliability*

Uji reliabilitas digunakan dalam mengukur ketetapan suatu variabel pada kuesioner yang akan diukur dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil pengukuran yang sama (Riyanto & Hatmawan, 2020). Variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* yang didapatkan diatas 0,06 pada penelitian eksplorasi, dan diatas 0,7 pada pedoman umum tetapi tidak diatas 0,95 (Hair *et al.*, 2019)

d) *Cronbach's alpha*

Uji *cronbach's alpha* digunakan untuk mengukur reliabilitas pada suatu konstruk dalam sebuah penelitian. Nilai *cronbach's alpha* dapat dikatakan reliabel jika nilai yang didapatkan yaitu $> 0,7$ sehingga sesuai dengan syarat yang telah ditentukan (Asbari *et al.*, 2019).

2. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

a) Nilai R-Square

Digunakan dalam mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian. Kisaran nilai dari R-Square yaitu antara 0 sampai 1, dengan tingkat akurasi prediksi yang lebih tinggi. Nilai R-square dapat disimpulkan bahwa 0.75, 0.50 serta 0.25 berarti model kuat, sedang maupun lemah (Hair *et al.*, 2017).

b) Nilai F-Square

Bertujuan dalam menganalisis pengaruh relative dari variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian. Kisaran nilai F-Square dapat disimpulkan bahwa 0.02, 0.15 dan 0.35 berarti adanya pengaruh lemah, sedang maupun kuat (Hair *et al.*, 2017).

c) Nilai Q-Square

Disebut dengan *predictive relevance* digunakan dalam mengukur nilai observasi dari model dan estimasi parameter pada PLS. Nilai Q-

square harus > 0 agar mempunyai nilai prediksi baik (Suratman & Wahdi, 2021).

d) Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

Pengujian nilai VIF digunakan untuk mengetahui multikolinearitas karena untuk membuktikan apakah konstruk tersebut memiliki korelasi dengan konstruk lainnya. Adapun kriterianya yaitu apabila nilai VIF $> 0,5$ maka adanya masalah pada multikolinearitas sedangkan apabila nilai VIF $< 0,5$ maka tidak ada masalah pada multikolinearitas.

e) Pengujian hipotesis

Dilakukan dengan melihat nilai probabilitas serta nilai t-statistik setiap variabel dalam penelitian, nilai alpha 5% dan nilai t-statistik sebesar 1,96 (Suratman & Wahdi, 2021). Dalam pengujian hipotesis ini memiliki kriteria yaitu:

- a. Jika H_a diterima dan H_0 akan ditolak: Nilai t-statistik $> 1,96$ dan Nilai *P value* $< 0,05$ sehingga variabel tersebut berpengaruh signifikan.
- b. Jika H_a ditolak dan H_0 akan diterima: Nilai t-statistik $< 1,96$ dan nilai *P value* $> 0,05$ sehingga variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan.