

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti, maka penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data empiris dan fakta yang tepat (sahih, benar, dan valid), serta dapat dipercaya dan diandalkan (*reliable*) mengenai:

1. Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja.
2. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja.
3. Hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta yang beralamat di Gedung Balai Kota Jalan Medan Merdeka Selatan No. 8-9 Jakarta Pusat. Alasan peneliti memilih di tempat tersebut karena berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan di tempat tersebut memiliki masalah mengenai kinerja pada karyawan diantaranya yaitu, beban kerja yang berlebihan, rendahnya komitmen organisasi, penerapan budaya organisasi yang kurang sesuai dan motivasi kerja yang rendah. Selain itu, tempat ini dipilih karena faktor keterjangkauan yaitu, kesediaan Badan Kepegawaian Daerah DKI

Jakarta untuk peneliti melakukan penelitian di lembaga tersebut, sehingga memudahkan pengambilan data untuk penelitian.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 4 (empat) bulan, terhitung mulai pada bulan Maret – Juni 2018. Waktu ini dipilih karena dianggap sebagai waktu yang tepat untuk melaksanakan penelitian, karena jadwal perkuliahan peneliti sudah tidak padat, sehingga akan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian dan peneliti dapat maksimal dalam melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

1. Metode

Metode penelitian pada dasarnya merupakan “Cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu”¹. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey* dengan pendekatan korelasional. Alasan peneliti menggunakan metode ini karena sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai yaitu, untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Menurut Lawrence dalam buku Sugiyono mengemukakan bahwa:

*Survey are quantitative beasth. The survey ask many people (call respondent) about their belief opinions, characteristic and past or present behavior. Surveys are appropriate for research questions about self reported belief of behavior*².

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2007),h.3.

² *Ibid.*, h. 12.

Artinya, penelitian survei adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu objek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Penelitian survei berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri.

Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan korelasional. Adapun alasan menggunakan pendekatan korelasional adalah untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada seberapa erat hubungan, serta berarti atau tidaknya hubungan tersebut. Dengan pendekatan korelasional dapat dilihat hubungan antara variabel bebas 1 (Budaya Organisasi) dengan variabel terikat (Kinerja) dan variabel bebas 2 (Motivasi Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja) sebagai variabel yang dipengaruhi, serta hubungan antara variabel bebas (budaya organisasi) yang diberi simbol X_1 dan variabel bebas (motivasi kerja) yang diberi simbol X_2 dengan variabel terikat (kinerja) yang diberi simbol Y sebagai variabel yang dipengaruhi.

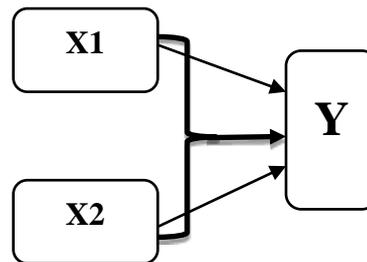
2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan bahwa:

- a. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja.
- b. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja.

- c. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja.

Maka, konstelasi hubungan antar variabel penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar III. 1 Konstelasi X1 dan X2 (Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja) dengan Y (Kinerja)

Keterangan:

Variabel Bebas (X_1) : Budaya Organisasi

Variabel Bebas (X_2) : Motivasi Kerja

Variabel Terikat (Y) : Kinerja

—————> : Arah Hubungan

D. Populasi dan Sampling

Populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”³.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta. Hal ini didasarkan bahwa setelah melakukan *survey* awal melalui wawancara dan observasi langsung pada

³ Sugiyono. *Op.Cit.*, h. 80

karyawan Badan Kepegawaian Daerah, terdapat banyak masalah mengenai kinerja pada karyawan di Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta.

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”⁴. Sampel dalam penelitian ini diambil secara *purposive*.

Sugiyono mengatakan bahwa, “*Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”⁵.

Untuk penelitian ini, sampelnya adalah karyawan Badan Kepegawaian Daerah dengan Jumlah 100 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini meneliti tiga variabel yaitu, budaya organisasi (variabel X_1), motivasi kerja (variabel X_2) dan kinerja (variabel Y). Adapun instrument untuk mengukur ketiga variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi.

b. Definisi Operasional

Kinerja mencerminkan beberapa indikator yaitu, indikator integritas, disiplin, kerjasama, kepemimpinan. Data yang diambil

⁴ *Ibid.*, h. 81

⁵ *Ibid.*, h, 126

adalah data sekunder, data yang diperoleh dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dari Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta.

2. Budaya Organisasi (Variabel X₁)

a. Definisi Konseptual

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan yang dianut bersama diantara anggota organisasi.

b. Definisi Operasional

Budaya organisasi mencerminkan beberapa indikator, diantaranya indikator pertama yaitu, orientasi *team* (kerja tim), indikator kedua yaitu, berani mengambil resiko, indikator ketiga yaitu, perhatian pada hal detail dan indikator ke empat yaitu, agresif (kompetitif).

c. Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi

Kisi-kisi instrument yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrument yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrument final yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji validitas dan uji reabilitas. Kisi-kisi instrument dapat dilihat pada table III.1.

Tabel III. 1 Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi

Indikator	No. Butir Ujicoba		Drop	No. Butir Valid	
	(+)	(-)		(+)	(-)
Orientasi Team (Kerja Tim)	1,6,8,13,15	2	-	1,5,7,11,13,	2
Inovasi dan berani mengambil resiko	4,19,21,22,23,24,25	11	11	3,17,19,20,21,22,23	-
Perhatian pada hal detail	7,10,14,16,17	12	-	6,9,12,14,15	10
Agresif (kompetitif)	5,9,20	3,18	3	4,8,19	16

Untuk mengisi setiap bulir pernyataan dalam instrument penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Dan 5 alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut :

Tabel III. 2 Skala Penilaian Instrumen Budaya Organisasi

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Budaya Organisasi

Proses pengembangan instrument budaya organisasi dimulai dengan penyusunan instrumen model Skala Likert yang mengacu pada model indikator-indikator variabel budaya organisasi terlihat pada tabel III.1

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk. Yaitu seberapa jauh butir-butir indikator tersebut telah mengukur indikator dari variabel budaya organisasi sebagaimana tercantum pada tabel III.1. Setelah konsep instrumen disetujui. Langkah selanjutnya adalah instrumen diujicobakan kepada 20 karyawan Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta diluar sampel.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}} \quad 6$$

Dimana :

r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrument

x_i = Deviasi skor butir dari X_i

x_t = Deviasi skor dari X_t .

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0.444$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka, butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka, butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di *drop*. Berdasarkan perhitungan dari 25 pernyataan tersebut, setelah divalidasi terdapat 2 pernyataan yang *drop*, sehingga yang valid dan tetap digunakan sebanyak 23 pernyataan.

Selanjutnya, dihitung reabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total.

Uji realibilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right] \quad 7$$

Dimana :

r_{ii} = Reabilitas instrumen

k = Banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians skor butir

⁶ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2008). h.86

⁷ *Ibid.* 89

$$St^2 = \text{Varian skor total}$$

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_i^2 = \frac{\sum_{i=1}^8 x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana:

S_i^2 = Simpangan baku

n = Jumlah populasi

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat data X

$\sum X_i$ = Jumlah data

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil $S_i^2 = 0,61$, $St^2 = 163,79$ dan r_{ii} sebesar 0,894 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 9 halaman 109). Hal ini menunjukkan bahwa, koefisien reliabilitas termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, instrumen yang berjumlah 23 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur budaya organisasi.

3. Motivasi Kerja (Variabel X2)

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah keadaan dalam diri individu yang mendorong individu tersebut untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan.

b. Definisi Operasional

⁸Sudjana, *Metoda Statistika*, (Bandung: PT. Tarsito, 2013), h. 94.

Motivasi kerja dapat diukur dengan dua dimensi. Dimensi pertama adalah faktor internal, dengan indikator pertama penghargaan, indikator kedua pengakuan dan indikator ketiga yaitu kekuasaan. Dimensi kedua adalah faktor eksternal, dengan indikator pertama ialah lingkungan kerja yang kondusif dengan subindikator pertama yaitu hubungan yang harmonis karyawan dengan pimpinan, indikator kedua adalah kompensasi dengan subindikator pertama yaitu gaji, subindikator kedua adalah tunjangan, subindikator ketiga adalah asuransi kesehatan, indikator ketiga yaitu supervisi yang baik, indikator keempat yaitu adanya jaminan pekerjaan, dan indikator kelima yaitu tanggung jawab.

c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Kisi-kisi instrument yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji validitas dan uji reabilitas. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III.3.

Tabel III. 3 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator	Sub Indikator	Butir uji coba		Drop	No. Butir Valid	
			(+)	(-)		(+)	(-)
Faktor Internal	Penghargaan	-	21,22	5	-	18,19	5
	Pengakuan	-	6,16,26	-	-	6,15,23	-
	Kekuasaan	-	3,9,27	17	17	3,9,24	-
Faktor Eksternal	Lingkungan kerja yang kondusif	Hubungan yang harmonis karyawan dengan pimpinan	14,15,19,	20	20	13,14,17	-
	Kompensasi	Gaji, tunjangan, asuransi kesehatan	1,18	13	-	1,16	12
	Supervisi yang baik	-	2,11,12	10	11	2,13	10
	Adanya jaminan pekerjaan	-	8,23,24	28	28	8,20,21	-
	Tanggung jawab	-	4,7	25	-	4,7	22

Untuk mengisi setiap bulir pernyataan dalam instrument penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Dan 5 alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut :

Tabel III. 4 Skala Penilaian Instrumen Motivasi Kerja

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja

Proses pengembangan instrumen motivasi kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model Skala Likert yang mengacu pada model indikator-indikator variabel motivasi terlihat pada tabel III.3.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir indikator tersebut telah mengukur indikator dari variabel motivasi kerja sebagaimana tercantum pada tabel III.3. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diujicobakan kepada 20 karyawan Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}} \quad ^9$$

⁹ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2008). h.86

Dimana :

- r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen
- x_i = Deviasi skor butir dari X_i
- x_t = Deviasi skor dari X_t .

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0.444$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di *drop*. Berdasarkan perhitungan tersebut dari 28 pernyataan, setelah divalidasi terdapat 4 pernyataan yang drop, sehingga yang valid dan tetap digunakan sebanyak 24 pernyataan.

Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total.

Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right] \quad 10$$

Dimana:

- r_{ii} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pernyataan (yang valid)
- $\sum si^2$ = Jumlah varians skor butir
- st^2 = Varian skor total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

¹⁰ *Ibid.* 89

11

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana:

$$\begin{aligned} S_i^2 &= \text{Simpangan baku} \\ n &= \text{Jumlah populasi} \\ \sum X_i^2 &= \text{Jumlah kuadrat data X} \\ \sum X_i &= \text{Jumlah data} \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil $S_i^2 = 0,59$ $S_t^2 = 188,63$ dan r_{ii} sebesar 0,906 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 15 halaman 116). Hal ini menunjukkan bahwa, koefisien reliabilitas termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, instrumen yang berjumlah 24 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur motivasi kerja.

F. Teknik Analisis Data

Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah model yang peneliti gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu, dengan menggunakan

¹¹ Sudjana, *loc. cit.*.

uji statistik (Uji *Kolmogrov Smirnov*) dan uji grafik (*Normal Probability Plot*)¹².

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : data berdistribusi normal
- 2) H_a : data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogrov Smirnov*, yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusikan normal.

Sedangkan kriteria pengujian dengan analisis *Normal Probability Plot*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan menggunakan *Test of Linierity* pada

¹²Janie, Dyah Nirmala Arum, *Statistika Deskriptif dan Regresi Linier Berganda Dengan SPSS* (Semarang : Semarang University Press, 2012)., h.38

taraf signifikansi 0,05. “Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05”¹³.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) Ho : artinya data tidak linier
- 2) Ha : artinya data linier

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik, yaitu:

- 1) Jika signifikansi > 0,05, maka Ho diterima artinya data tidak linier.
- 2) Jika signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak artinya data linier.

2. Persamaan Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dimasukkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel *independent (explanatory)* terhadap satu variabel dependen. Adapun perhitungan persamaan umum regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2^{14}$$

Keterangan:

\hat{Y} = variabel terikat (kinerja)

X_1 = variabel bebas pertama (budaya organisasi)

X_2 = variabel bebas kedua (motivasi kerja)

a = konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b_1 = koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (budaya organisasi)

b_2 = koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (motivasi kerja)

¹³Kadir dan Djaali, *Statistika Terapan: Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*, (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2015), h. 180.

¹⁴ Sugiyono, *op.cit.*, h. 247.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen¹⁵.

Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, yang berarti apakah semua variabel dependen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen, atau:

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

Hipotesis alternatifnya (H_a) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau:

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

Kriteria pengambilan keputusan hasil analisis adalah sebagai berikut:

1. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{Tabel}$ atau nilai probabilitas $sig. < 0,05$
2. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{Tabel}$ dan nilai probabilitas $sig. > 0,05$

¹⁵ Janie, Dyah Nirmala Arum., *loc.cit.*,h.38

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen¹⁶.

Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) dalam model sama dengan nol, yang berarti apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap dependen, atau:

$$H_0 : b_i = 0$$

Hipotesis alternatifnya (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$$H_0 : b_i \neq 0$$

Kriteria pengambilan keputusan hasil analisis adalah sebagai berikut:

1. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai probabilitas sig. $< 0,05$
2. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas sig. $> 0,05$

4. Analisis Korelasi Ganda

Analisis korelasi ganda dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independent (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap

¹⁶ Ibid.,h.38

variabel dependent secara bersamaan/simultan. Analisis korelasi ganda ini menggunakan *Software* SPSS versi 22.0.

5. Perhitungan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dalam suatu persamaan regresi.

Untuk melakukan perhitungan koefisien determinasi, dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 22.0.

