

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data empiris, fakta-fakta yang valid, pengetahuan berdasarkan data yang tepat, dan dapat dipercaya mengenai:

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang
3. Pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. POS Indonesia Kota Tangerang yang berlokasi di Jalan Daan Mogot No. II Sukarasa, Kota Tangerang. PT. POS Indonesia Kota Tangerang dipilih menjadi tempat objek penelitian karena komitmen organisasi karyawan pada PT POS Indonesia Kota Tangerang rendah, dilihat dari adanya peningkatan karyawan yang mengundurkan diri. Hal tersebut sesuai dengan masalah yang akan peneliti teliti terkait dengan komitmen organisasi.

Waktu penelitian dilaksanakan selama dua bulan sejak bulan April sampai dengan Juni 2017. Dengan alasan, waktu tersebut merupakan waktu yang tepat bagi peneliti untuk dapat memfokuskan diri pada kegiatan penelitian.

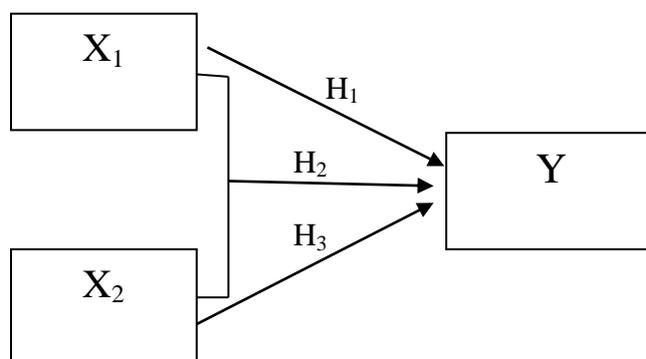
C. Metode Penelitian

1. Metode

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer untuk variabel bebas yaitu kecerdasan emosional (Variabel X_1) dan kepuasan kerja (Variabel X_2) sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya adalah komitmen organisasi (Variabel Y) sebagai variabel yang dipengaruhi.

2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional (Variabel X_1) dan kepuasan kerja (Variabel X_2) terhadap komitmen organisasi (Variabel Y), maka konstelasi pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X₁ : Kecerdasan Emosional

X₂ : Kepuasan Kerja

Y : Komitmen Organisasi

→ : Arah hubungan

D. Populasi dan Sampling

Menurut Sugiyono “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”⁴⁵. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang yang berjumlah 128.

Jumlah sampel diambil berdasarkan tabel Isaac dan Michael dalam buku Metodologi Penelitian Administrasi, dengan taraf kesalahan 5% maka jumlah sampel penelitian ini sebanyak 95 karyawan dari jumlah karyawan sebanyak 128 karyawan.⁴⁶

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel acak proporsional (*proportional random sampling*). Teknik sampel acak proporsional artinya: “dalam menentukan anggota sampel, penelitian mengambil wakil-wakil dari tiap-tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subjek yang ada didalam masing-masing kelompok tersebut⁴⁷. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogeny dan berstrata secara proporsional sehingga memungkinkan

⁴⁵ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h.61

⁴⁶ *Ibid*, h.99

⁴⁷ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h.129

diperolehnya sampel pada jumlah tertentu dan tiap individu bebas terpilih sebagai sampel. Untuk perhitungannya lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.I sebagai berikut

Tabel III.I
Proses Perhitungan Pengambilan Sampel
(Proportional Random Sampling)

Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Sampel
Pelayanan Loker	20	$20/128 \times 95 = 14,8$	15
Keuangan	12	$12/128 \times 95 = 8,9$	9
Agen POS	17	$17/128 \times 95 = 12,6$	13
SDM	12	$12/128 \times 95 = 8,9$	9
Penjualan	14	$14/128 \times 95 = 10,4$	10
Akuntansi	12	$12/128 \times 95 = 8,9$	9
Properti, Sarana, dan IT	18	$18/128 \times 95 = 13,4$	13
Cabang Operasi	23	$23/128 \times 95 = 17,1$	17
Jumlah	128		95

Sumber: PT. POS Indonesia Kota Tangerang

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini meneliti tiga variabel, yaitu kecerdasan emosional (variabel X_1), kepuasan kerja (variabel X_2) dan komitmen organisasi (variabel Y). Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah suatu perasaan untuk ingin tetap bertahan dalam suatu organisasi atau perusahaan, ingin terus dilibatkan dalam pelaksanaan organisasi dan memahami tujuan-tujuan organisasi yang biasanya dipengaruhi oleh faktor personal, faktor organisasional, maupun faktor yang bukan dari dalam organisasi.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala likert yang mencerminkan indikator komitmen organisasi meliputi, identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur komitmen organisasi ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang diberikan setelah dilakukan uji validitas dan realibilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen masih mencerminkan indikator-indikator. Kisi-kisi instrumen komitmen organisasi dapat dilihat di tabel III.2

Tabel III.2

Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji		Butir Drop		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Identifikasi	Pemahaman Tujuan Organisasi	1,13	7,18	-	18	4,5	11
	Menjadi Bagian Organisasi	2,14	8	-	-	1,12	6
	Keterlibatan	Keinginan	3,15	9	-	9	7,13
Keterlibatan	Aktif Berpartisipasi	4,10	16	4	-	8	2
	Ketertarikan	5	11	-	-	10	3
	Loyalitas	Tetap Bertahan	6,17	12,19	6,17	-	

Sumber: Data diolah Peneliti

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel komitmen organisasi. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Responden dapat memilih salah satu jawaban dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.3

Tabel III.3
Skala Penilaian untuk Komitmen 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. Validitas Instrumen

Proses pengembangan instrumen komitmen organisasi dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert yang mengacu pada indikator-indikator variabel komitmen organisasi seperti terlihat pada tabel III.2.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur komitmen organisasi. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diujicobakan kepada karyawan PT POS Indonesia Kota Tangerang.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir

dengan skor total internal. Perhitungan menggunakan *IBM SPSS Statistic 21*.

Kriteria batas minimum pertanyaan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$, jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir butir pertanyaan atau pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pertanyaan atau pernyataan dianggap tidak valid dan butir pertanyaan atau pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan.

Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 21*.

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan Microsoft Excel dengan rumus:

$$=VAR.S(NUMBER1;NUMBER2;...)$$

2. Kecerdasan Emosional

a. Definisi Konseptual

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal diri sendiri, mengatur emosi yang ada pada diri, motivasi untuk melakukan sesuatu, rasa empati atau kepedulian terhadap orang lain, dan mengembangkan relasi dengan sesama manusia guna mendapatkan hasil kerja sama tim yang baik dalam lingkungan kerja.

b. Definisi Operasional

Kecerdasan emosional pada karyawan merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala likert yang mencerminkan empat

indikator kecerdasan emosional yaitu: kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, dan empati.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kecerdasan emosional ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang diberikan setelah dilakukan uji validitas dan uji realibilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan indikator. Kisi-kisi instrumen kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel III.4

Tabel III.4

Kisi-Kisi Instrumen Kecerdasan Emosional

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Kesadaran Diri	Kesadaran Emosi	1		-	-	4	
	Penilaian Diri	2,4		-	-	10,11	
	Percaya Diri	3,10		-	-	14,15	
Motivasi	Dorongan	9,12		-	-	1,5	
	Rasa Tanggung Jawab	11		-	-	12	
Pengaturan Diri	Kendali Diri	14,16		-	-	8,9	
	Optimisme	13		-	-	13	
	Adaptabilitas	15		-	-	16	
Empati	Memahami Orang Lain	5,7		-	-	2,3	
	Orientasi Pelayanan	6		-	-	7	
	Mengatasi Keragaman	8		-	-	6	

Sumber: Data diolah Peneliti

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel kecerdasan emosional. Untuk

mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan Skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Responden dapat memilih salah satu jawaban dari tujuh alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.5

Tabel III.5

Skala Penilaian untuk Kecerdasan Emosional

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. Validitas Instrumen

Proses pengembangan instrumen kecerdasan emosional dimulai dengan penyusunan instrumen model Skala Likert yang mengacu pada indikator variabel kecerdasan emosional seperti terlihat pada tabel III.4

Selanjutnya konsep instrumen di konsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh

butir-butir instrumen tersebut mengukur kecerdasan emosional. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diujicobakan kepada karyawan PT POS Indonesia Kota Tangerang.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total internal. Perhitungan menggunakan *IBM SPSS Statistic 21*.

Kriteria batas minimum pertanyaan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir butir pertanyaan atau pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan atau pernyataan dianggap tidak valid dan butir pertanyaan atau pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan.

Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 21*.

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan Microsoft Excel dengan rumus:

$$=VAR.S(NUMBER1;NUMBER2;...)$$

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan yang meliputi situasi kerja, kerjasama antar karyawan,

imbangan yang diterima, dan hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala likert yang mencerminkan indikator meliputi gaji, pekerjaan, promosi, penyelia, dan rekan kerja.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kepuasan kerja ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang diberikan setelah dilakukan uji validitas dan uji realibilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan indikator. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.6

Tabel III.6

Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Indikator	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Gaji	1,16	6,11	-	-	5,6	11,12
Pekerjaan	2	7,12	-	-	1	7,8
Promosi	3,13	8	-	-	15,16	2
Penyelia	4	9,14	-	-	10	3,4
Rekan Kerja	5,15,17	10	17	-	13,14	9

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel kepuasan kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Responden dapat memilih salah satu jawaban dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.7

Tabel III.7

Skala Penilaian untuk Kepuasan 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. Validitas Instrumen

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert yang mengacu pada indikator-indikator variabel kepuasan kerja seperti terlihat pada tabel III.6

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur kepuasan kerja. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diujicobakan kepada karyawan PT POS Indonesia Kota Tangerang.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total internal. Perhitungan menggunakan *IBM SPSS Statistic 21*.

Kriteria batas minimum pertanyaan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$, jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir butir pertanyaan atau pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pertanyaan atau pernyataan dianggap tidak valid dan butir pertanyaan atau pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan.

Selanjutnya, setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 21*.

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan Microsoft Excel dengan rumus:

$$=VAR.S(NUMBER1;NUMBER2;...)$$

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menganalisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *IBM SPSS Statistic 21*, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Priyatno mengatakan bahwa, “uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dan Normal Probability Plot⁴⁸.

Hipotesis penelitian yang digunakan adalah:

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

Kriteria pengujian dengan uji statistik Kolmogrov-Smirnov adalah :

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

Selanjutnya kriteria pengujian dengan grafik Normal Probability Plot adalah :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka H_0 diterima yang berarti data berdistribusi normal.

⁴⁸ Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h.71

- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka H_0 ditolak yang berarti data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Menurut Priyatno, “uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan dan dilakukan pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05”⁴⁹. Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1) H_0 = data tidak linear
- 2) H_a = data linear

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik adalah :

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti data tidak linear
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti data linear

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno, “multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi”⁵⁰.

⁴⁹ *Ibid*, h. 73

⁵⁰ *Ibid*, h. 81

Uji multikolinearitas melihat nilai Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Pada umumnya jika VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai masalah multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1) H_0 = tidak terjadi multikolinearitas
- 2) H_a = terjadi multikolinearitas

Sedangkan kriteria pengujian dengan melihat nilai VIF adalah :

- 1) Jika *tolerance* $< 0,1$ dan $VIF > 10$ maka H_0 ditolak yang berarti terjadi multikolinearitas
- 2) Jika *tolerance* $> 0,1$ dan $VIF < 10$ maka H_0 diterima yang berarti tidak terjadi multikolinearitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Priyatno mengatakan bahwa heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi⁵¹.

Uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (Unstandardized Residual) dengan masing-masing variabel independen. Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1) H_0 = Varians residual konstan (homokedastisitas)
- 2) H_a = Varians residual tidak konstan (heteroskedastisitas)

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik adalah :

⁵¹ *Ibid*, h. 83

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti terjadi heteroskedastisitas

3. Persamaan Regresi Berganda

Rumus Regresi Linier Berganda yaitu untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari kecerdasan emosional (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y), dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan⁵²

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel terikat (Komitmen Organisasi)

b_0 = Konstanta (Nilai Y apabila $X_1, X_2 \dots X_n=0$)

X_1 = Variabel bebas (Kecerdasan Emosional)

X_2 = Variabel bebas (Kepuasan Kerja)

b_1 = Koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (Kecerdasan Emosional)

b_2 = Koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (Kepuasan Kerja)

⁵²Priyanto, Duwi. *Teknik Mudah dan Cepar Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Gava Media, 2010), h. 5

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak⁵³

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya, variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y

- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya, variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y

- $F_{hitung} < F_{tabel}$, jadi H_0 diterima

- $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

b. Uji t

Uji untuk pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak⁵⁴. Hipotesis penelitian:

- $H_0 : b_1 < 0$, artinya variabel X_1 tidak berpengaruh positif terhadap Y

- $H_0 : b_2 < 0$, artinya variabel X_2 tidak berpengaruh positif terhadap Y

- $H_a : b_1 \geq 0$, artinya variabel X_1 berpengaruh positif terhadap Y

- $H_a : b_2 \geq 0$, artinya variabel X_2 berpengaruh positif terhadap Y

⁵³Priyatno, Dewi, *Belajar Olah Data dengan Rumus dan Data dalam Aplikasi* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), h. 48

⁵⁴Priyatno, Dewi, *Belajar Olah Data dengan Rumus dan Data dalam Aplikasi* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), h.50

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- $t_{hitung} < t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak
- $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_a diterima

5. Koefisien Determinasi

Analisis R^2 (*R Square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

ryx_1 : Korelasi product moment antara X_1 dan Y

ryx_2 : Korelasi product moment antara X_2 dan Y