

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

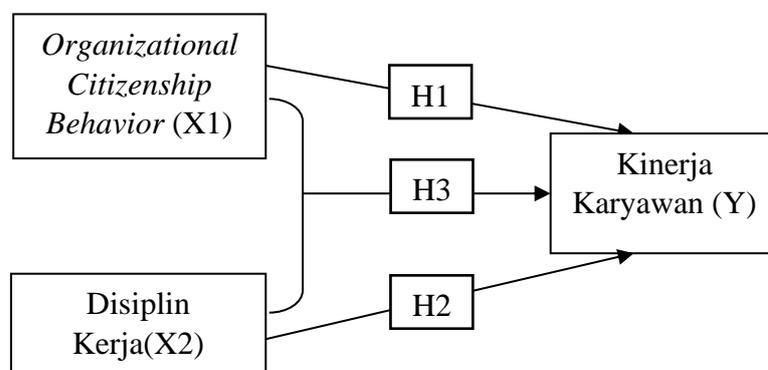
Penelitian ini dilaksanakan di PT Jasaraharja Putera yang beralamat di Jalan TB. Simatupang kav.1, Cilandak Timur, Jakarta Selatan. Alasan PT Jasaraharja Putera dijadikan objek penelitian karena menurut pengamatan peneliti bahwa kinerja karyawan PT Jasaraharja Putera dipengaruhi oleh *organizational citizenship behavior (OCB)* dan disiplin kerja.

Waktu penelitian berlangsung selama delapan bulan, terhitung mulai bulan Februari 2020 sampai dengan bulan September 2020. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

B. Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif kategori survei dengan jenis pendekatan korelasional. Metode penelitian survei digunakan untuk mendapatkan dari suatu tempat tertentu yang alamiah, dengan melakukan perlakuan tertentu dalam pengumpulan datanya.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (variabel X_1) *organizational citizenship behavior (OCB)* dan (variabel X_2) disiplin kerja sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya (variabel Y) adalah kinerja karyawan sebagai variabel yang dipengaruhi. Berikut ini merupakan konstelasi hubungan antara variabel:



Gambar 3.1 Konstelasi Penelitian

Keterangan:

X1	: <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>
X2	: Disiplin Kerja
Y	: Kinerja Karyawan
→	: Arah pengaruh

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (Evisastra et al., 2018) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jasaraharja Putera di Jakarta Selatan yang terdiri dari Ka. Divisi, Ka. Internal Audit dan Sekper, Kepala Bagian, Fungsional Tk.II, Kepala Seksi, Fungsional Tk. III, Kasir, Sekretaris Direksi, Pel. Administrasi, Juru Mudi, Juru Layan, dan Satpam yang berjumlah 129 karyawan.

2. Sampel

Sugiyono (Evisastra et al., 2018) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik *proportional random sampling* atau teknik acak proporsional, yaitu dalam menentukan anggota sampel peneliti mengambil wakil dari tiap kelompok yang terdapat pada populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subjek yang terdapat pada masing-masing kelompok. Teknik pengambilan acak proporsional memungkinkan anggaran populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih

menjadi sampel. Dalam penelitian ini penentuan sampel, merujuk pada *Isaac* dan *Michael* dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Teknik Pengambilan Sampel

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
1.	Ka. Divisi, Ka. Internal Audit dan Sekper per Unit	10	$(10:129) \times 95$	7
2.	Kepala Bagian	21	$(21:129) \times 95$	15
3.	Fungsional Tk.II	3	$(3:129) \times 95$	3
4.	Kepala Seksi	48	$(48:129) \times 95$	35
5.	Fungsional Tk.III	6	$(6:129) \times 95$	4
6.	Kasir	1	$(1:129) \times 95$	1
7.	Sekretaris Direksi	2	$(2:129) \times 95$	2
8.	Pel. Administrasi	27	$(27:129) \times 95$	19
9.	Juru Mudi	9	$(9:129) \times 95$	7
10.	Juru Layan	1	$(1:129) \times 95$	1
11.	Satpam	1	$(1:129) \times 95$	1
Jumlah		129		95

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah populasi terjangkau dalam penelitian ini sebanyak 129 karyawan dan diperlukan 95 karyawan untuk dijadikan sampel penelitian yang terdiri dari 7 karyawan pada jabatan Ka. Divisi, Ka. Internal Audit dan Sekper, 15 karyawan pada jabatan Kepala Bagian, 3 karyawan pada jabatan Fungsional Tk.II, 35 karyawan pada jabatan Kepala Seksi, 4 karyawan pada jabatan Fungsional Tk. III, 1 karyawan pada jabatan Kasir, 2 karyawan pada jabatan Sekretaris Direksi, 19 karyawan pada jabatan Pel. Administrasi,

7 karyawan pada jabatan Juru Mudi, 1 karyawan pada jabatan Juru Layan, dan 1 karyawan pada jabatan Satpam.

D. Penyusunan Instrumen

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu *OCB* (variabel X_1) dan disiplin kerja (variabel X_2) serta kinerja karyawan (variabel Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Konseptual

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga mencapai visi dan misi perusahaan.

b. Definisi Operasional

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga mencapai visi dan misi perusahaan. Karyawan menggunakan data primer dengan indikator kuantitas, kualitas, tanggung jawab, dan kerjasama.

c. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.2

Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan (Variabel Y)

No	Indikator	Butir Uji Coba		Drop	Butir Final	
		(+)	(-)		(+)	(-)
1.	Kualitas	1,3	2	-	1,3	2
2.	Kerjasama	4,5	6	6	4,5	-

3.	Tanggung Jawab	7,8	9	9	7,8	-
4.	Kuantitas	11,12	10	-	11,12	10

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Kisi-kisi instrumen penelitian ini untuk mengukur Kinerja Karyawan di PT Jasaraharja Putera. Disesuaikan dengan definisi konseptual dan definisi operasional instrumen dikembangkan atas beberapa indikator.

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel kinerja karyawan. 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* dan responden dapat memilih satu jawaban bernilai 1 sampai dengan 5, sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 3.3

Skala Penilaian untuk Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Data diolah oleh peneliti

d. Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

Proses validitas dilakukan dengan cara menganalisis data uji coba menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Tujuan dari proses validitas ini adalah untuk

mengetahui tingkat kevalidan setiap butir pernyataan, sehingga dapat diketahui butir pernyataan yang drop. Sehingga akan tersisa butir pernyataan yang valid kemudian digunakan untuk mewakili indikator dan variabel yang ingin diukur.

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

Uji coba instrument pada penelitian ini dilakukan kepada 30 responden. Setelah instrument dilakukan uji coba kepada 30 responden langkah selanjutnya instrument tersebut dihitung validitasnya untuk mengetahui butir pernyataan yang di drop. Setelah butir pernyataan yang di drop diketahui jumlahnya, maka langkah selanjutnya adalah butir pernyataan yang valid diujikan kembali pada 95 responden.

Berdasarkan hasil uji coba tersebut, maka dari 12 pernyataan variabel kinerja karyawan setelah diuji validitasnya terdapat 2 butir pernyataan yang harus di drop karena tidak valid atau belum memenuhi kriteria $r_{\text{tabel}} = 0,361$. Sehingga pernyataan valid variabel kinerja karyawan yang dapat digunakan sebanyak 10 butir.

Setelah dilakukan uji, kemudian butir-butir pernyataan yang valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian totalnya.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai total varians butir sebesar 6,297 dan varians total sebesar 30,575 sehingga dapat diperoleh nilai reliabilitas variabel kinerja karyawan sebesar 0,882. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitasnya termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

instrumen yang berjumlah 10 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final dalam penelitian

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. Definisi Konseptual

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah kontribusi maksimal seorang karyawan, bahkan melampaui batas tanggung jawab yang dapat meningkatkan perilaku pro-sosial seorang karyawan.

b. Definisi Operasional

Organizational Citizenship Behavior (OCB) diukur menggunakan data primer menggunakan *skala likert* yang dapat dilihat melalui beberapa indikator. Ada empat indikator *OCB* yaitu *altruism* (perilaku menolong), *conscientiousness* (kesadaran), *civic virtue* (partisipasi sukarela), dan *sportmanship* (sikap toleransi).

c. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.4
Kisi-Kisi Instrumen *OCB* (Variabel X1)

No	Indikator	Butir Uji Coba		Drop	Butir Final	
		(+)	(-)		(+)	(-)
1	<i>Altruism</i> /perilaku menolong	1,3	2	-	1,3	2
2	<i>Conscientiousness</i> /kesadaran	4,5	6	6	4,5	-
3	<i>Civic Virtue</i> /partisipasi sukarela	8,9	7	7	8,9	-
4	<i>Sportmanship</i> /sikap toleransi	10, 12	11	11	10,12	-

Data diolah oleh peneliti

Kisi-kisi instrumen penelitian ini untuk mengukur *OCB* di PT Jasaraharja Putera. Disesuaikan dengan definisi konseptual dan

definisi operasional instrumen dikembangkan atas beberapa indikator.

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel *OCB*. 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* dan responden dapat memilih satu jawaban bernilai 1 sampai dengan 5, sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 3.5

Skala Penilaian untuk Instrumen *OCB* (X1)

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

Sumber: Data diolah oleh peneliti

d. Validitas Instrumen *OCB*

Proses validitas dilakukan dengan cara menganalisis data uji coba menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Tujuan dari proses validitas ini adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan setiap butir pernyataan, sehingga dapat diketahui butir pernyataan yang drop. Sehingga akan tersisa butir pernyataan yang valid kemudian digunakan untuk mewakili indikator dan variabel yang ingin diukur.

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid.

Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan butir pernyataan tersebut harus di drop atau tidak digunakan.

Uji coba instrument pada penelitian ini dilakukan kepada 30 responden. Setelah instrument dilakukan uji coba kepada 30 responden langkah selanjutnya instrument tersebut dihitung validitasnya untuk mengetahui butir pernyataan yang di drop. Setelah butir pernyataan yang di drop diketahui jumlahnya, maka langkah selanjutnya adalah butir pernyataan yang valid diujikan kembali pada 95 responden.

Berdasarkan hasil uji coba tersebut, maka dari 12 pernyataan variabel *OCB* setelah diuji validitasnya terdapat 3 butir pernyataan yang harus di drop karena tidak valid atau belum memenuhi kriteria $r_{tabel} = 0,361$. Sehingga pernyataan valid variabel *OCB* yang dapat digunakan sebanyak 9 butir.

Setelah dilakukan uji, kemudian butir-butir pernyataan yang valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian totalnya.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai total varians butir sebesar 8,184 dan varians total sebesar 23,333 sehingga dapat diperoleh nilai reliabilitas variabel kinerja karyawan sebesar 0,730. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitasnya termasuk ke dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 9 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final dalam penelitian.

3. Disiplin Kerja

a. Definisi Konseptual

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan pada karyawan yang menciptakan kesadaran terhadap peraturan perusahaan,

menunjukkan tingkat keseriusan karyawan sehingga karyawan mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku dan mengikuti arahan atasan guna mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

b. Definisi Operasional

Disiplin kerja merupakan data sekunder yang dapat diukur menggunakan skala semantik yang diperoleh dari penelitian yang diisi oleh divisi SDM yang mencerminkan indikator-indikator dari disiplin kerja itu sendiri. Disiplin kerja dapat dilihat dan diukur dari ketaatan atau kepatuhan karyawan dalam menjalankan peraturan yang berlaku, tingkat kehadiran karyawan serta ketepatan waktu karyawan ketika datang dan pulang kantor.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini meliputi tiga variabel, yaitu *organizational citizenship behavior (OCB)* (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Peneliti menggunakan data primer untuk variabel *OCB* dan kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan metode kuesioner. Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan tersebut (Sugiyono, 2016). Sedangkan variabel disiplin kerja menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui laporan disiplin kerja dari divisi SDM PT Jasaraharja Putera. Tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu memperoleh informasi yang bersangkutan dengan status gejala pada saat melakukan penelitian, yaitu mengetahui pengaruh antara *organizational citizenship behavior (OCB)* (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dengan menganalisis data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25.0. Berikut merupakan langkah-langkah dalam menganalisis data, antara lain:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan untuk melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji statis dapat digunakan dalam uji normalitas adalah uji Kolmogrov-Smirnov.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogrov-Smirnov, yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (*normal probability*), yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Pengumpulan linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah persamaan regresi mempunyai hubungan linier atau tidak secara

signifikan. Pengujian dengan *SPSS* menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi $< 0,05$. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya regresi tidak linier
- 2) H_a : artinya regresi linier

Kriteria pengambilan keputusan jika dilihat dari *Test of Linearity* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi pada *Linearity* $< 0,05$ maka mempunyai hubungan linear.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak mempunyai hubungan linear.

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan jika dilihat dari *Deviation From Linearity* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi pada *Deviation From Linearity* $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya mempunyai hubungan yang linear.
- 2) Jika signifikansi pada *linearity* $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya mempunyai hubungan yang tidak linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas (Alma, 2007). Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Cara mengetahui apakah setiap variabel

memiliki multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai VIF

- 1) Kriteria pengujian $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas.
- 2) Kriteria pengujian $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Sedangkan kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$, maka terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas (Alma, 2007). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan ada atau tidaknya pola tertentu dalam *Scatterplot* antara variabel terikat (*dependent*) dengan residual. Kriteria pengujian statistik, sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, secara titik – titik di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat juga menggunakan uji *Spearman's rho*, yaitu dengan meregresi nilai

absolut residual terhadap variabel bebas (*independent*). Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 = varians residual konstan (Homokedastisitas)
- 2) H_a = varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas)

Sedangkan, kriteria pengujian dengan uji statistik, yaitu:

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

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian itu ditujukan untuk mengetahui “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jasaraharja Putera di Jakarta Selatan”. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*), yaitu kinerja karyawan (Y), sedangkan yang menjadi variabel bebas (*independent*), yaitu *organizational citizenship behavior (OCB)* (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Adapun persamaan regresi yang terbentuk, sebagai berikut:

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

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta, merupakan nilai terikat yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel bebasnya adalah 0 ($X_1, X_2 \dots X_n = 0$)

B_1 = Koefisien regresi berganda antara variabel bebas X_1 (*OCB*)

B_2 = Koefisien regresi berganda antara variabel bebas X_2 (Disiplin kerja)

X_1 = Variabel bebas pertama (*OCB*)

X_2 = Variabel bebas kedua (Disiplin Kerja)

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara keseluruhan, yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel – variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) secara simultan atau bersama – sama. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Apabila variabel bebas (*independent*) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (*dependent*), maka model persamaan regresi memenuhi kriteria *fit* atau baik. Sedangkan, apabila variabel bebas (*independent*) tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (*dependent*), maka model persamaan regresi non-*fit* atau tidak memenuhi kriteria baik.

Adapun cara untuk mengetahui *fit* atau non-*fit*, perlu dibandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} menggunakan derajat bebas, sebagai berikut:

$$df (n1) = k - 1$$

$$df (n2) = n - k$$

Keterangan:

df = Derajat bebas atau *Degree of Freedom*

df (n1) = Derajat bebas sebagai pembilang

df (n2) = Derajat bebas sebagai penyebut

k = Jumlah variabel yang diteliti (variabel bebas dan terikat)

n = Jumlah sampel/responden

a = Taraf signifikansi (1%, 5%, 10%)

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) H_0 = Secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara salah satu variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

- 2) H_a = Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara salah satu variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

Kriteria pengambilan keputusan untuk uji simultan, yaitu:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka diterima H_a , tolak H_o
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka diterima H_o , tolak H_a

b. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas (*independent*) secara individu (parsial) terhadap variabel terikat (*dependent*). Adapun cara untuk membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} menggunakan derajat bebas, sebagai berikut:

$$df = (a/2) ; (n - k)$$

Keterangan:

- df = Derajat bebas atau *degree of freedom*
 a = Taraf signifikansi (1%, 5%, 10%)
 k = Jumlah variabel yang diteliti (variabel bebas dan terikat)
 n = Jumlah sampel/responden

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah:

- 1) H_o = Secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara salah satu variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).
- 2) H_a = Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara salah satu variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

Kriteria pengambilan keputusan untuk uji parsial, yaitu:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka diterima H_a , tolak H_o
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka diterima H_o , tolak H_a

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) dalam regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen (X) yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi dependen (Y).

Apabila nilai $R = 0$ artinya tidak ada korelasi dan $R = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti R akan dikonstelasikan dengan Tabel interpretasi nilai R sebagai berikut:

Tabel 3.6
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai R

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,200 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Selanjutnya menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$KP = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

KP = Nilai Koefisien Penentu atau Koefisien Determinasi (R^2)

R = Nilai Koefisien Korelasi