

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Obyek penelitian ini adalah di sebuah perusahaan yaitu PT. TOZY SENTOSA, Sentosa Building, Bintaro Jaya CBD Jl.Prof.Dr.Satrio Blok A3 No.5 Tangerang 15224. Lokasi penelitian ini dipilih karena dianggap sebagai tempat yang tepat bagi peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan berupa laporan tentang pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

3.1.2 Sejarah Perusahaan

Centro departemen store pertama kali hadir didunia retail Indonesia, tepatnya di the plaza semanggi Jakarta pada bulan November 2003. The plaza semanggi merupakan pilihan yang tepat karena terletak ditengah kawasan serta bisnis yang strategis dan eksklusif.

Setelah itu, centro kembali mendirikan gerai-gerai baru diberbagai kota besar Indonesia yaitu:

1. Centro Discovery Shopping Mall Bali.
2. Centro Margo City Depok.
3. Plaza Ambarrukmo Yogyakarta.
4. Mall Of Indonesia Kelapa Gading.

5. Galaxy Mall Surabaya.
6. Summarecon Mall Serpong.
7. Solo Paragon Mall.

Sebagai department store, centro selalu menyediakan segala kebutuhan *fashion* dan *lifestyle* untuk masyarakat kalangan menengah dan menengah atas terinspirasi dari gaya hidup yang modern dan dinamis, centro pun selalu bergerak mengikuti perkembangan trend untuk memenuhi aspirasi masyarakat yang senang berbelanja, menginginkan beragam pilihan produk dan brand yang berkualitas serta mencari pengalaman berbelanja yang nyaman dan berbeda.

Untuk memenuhi customer, centro menghadirkan koleksi fashion dan lifestyle untuk *man, ladies, kids, shoes, bag, accessories, home décor*, dan *appliances* dari berbagai brand internasional ternama seperti *Gues, Lle, Hush Puppies, Levi's, Lee Cooper, Pierre Cardin, Jeep, Camel Active*, dan masih banyak lagi. Tak hanya itu saja, brand nasional seperti Raden Sirait, Yongki Komaladi dan lainnya pun bias ditemukan diseluruh gerai centro.

Centro juga memiliki berbagai program istimewa, salah satunya *privilege card*, sebuah program membership yang memberikan banyak manfaat, seperti informasi paling update mengenai *fashion* dan *lifestyle* serta promo yang sedang berlangsung dicentro. Selain itu *privilege card holder* juga akan mendapatkan diskon tambahan untuk promo tertentu.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan penulis untuk penelitian ini adalah **kausal**, yaitu metode penelitian untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih

variabel bebas terhadap variabel tertentu. Dalam penelitian tersebut untuk mengetahui apakah ada pengaruh antar variabel X_1 dalam hal ini adalah budaya organisasi, X_2 yaitu kompetensi, terhadap variabel Y adalah kinerja karyawan .

3.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, atau jawaban sementara terhadap tujuan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan.

Hipotesis perlu dibuktikan kebenarannya lewat data-data dari penelitian lapangan, kemudian diuji dengan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis akan menghasilkan kesimpulan untuk menolak atau menerima hipotesis yang diajukan.

Perumusan hipotesis dari penelitian ini adalah:

Ho1 :

Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TOZY SENTOSA.

Ha1 :

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. TOZY SENTOSA.

Ho2 :

Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. TOZY SENTOSA.

Ha2 :

Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. TOZY SENTOSA.

Ho3 :

Budaya organisasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TOZY SENTOSA.

Ha3 :

Budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TOZY SENTOSA.

3.4 Variabel dan Skala Pengukuran

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi obyek pengamatan dalam penelitian yang berupa suatu konsep yang mempunyai variasi nilai.

a. Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu X_1 , X_2 , dan Y. Dimana X merupakan variabel bebas, dan dimana X_1 adalah budaya organisasi, X_2 adalah kompetensi. Sedangkan Y merupakan variabel terikat dimana Y adalah kinerja karyawan.

1. Budaya Organisasi (X_1)

Budaya perusahaan mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan perusahaan itu dari perusahaan lain.

2. Kompetensi Karyawan (X_2)

Kompetensi adalah sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku- perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan

bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya.

b. Skala pengukuran

Skala pengukuran yang di pakai dalam penelitian ini adalah skala Ordinal. Skala Ordinal adalah memungkinkan untuk pengurutan data dari tingkat paling rendah ke tingkat paling tinggi atau sebaliknya dengan interval yang tidak harus sama (Husein, 2008).

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengukuran konsep-konsep yang berupa kerangka dengan kata-kata yang menggunakan perilaku atau gejala yang

dapat diamati, diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi

Menurut Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge (2008:256), menyatakan bahwa : “Budaya perusahaan mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan perusahaan itu dari perusahaan lain”.

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins (2008:256) menyatakan ada 7 (tujuh) karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh perusahaan, yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya sebuah perusahaan yaitu :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Inovation and risk taking*).

Sejauhmana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian pada hal-hal rinci (*Attention to detail*).

Sejauhmana karyawan diharapkan menjalankan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian pada rincian.

3. Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*).

Sejauhmana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Berorientasi kepada orang (*People orientation*).

Sejauhmana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam perusahaan.

5. Berorientasi tim (*Team orientation*).

Sejauhmana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan pada tim ketimbang pada individu-individu.

6. Keagresif (*Aggressiveness*).

Sejauhmana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.

7. Stabilitas (*Stability*).

Sejauhmana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status *quo* dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Tabel 3.1

Tabel Operasional Budaya Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator
Budaya Organisasi	- Inovasi dan keberanian mengambil resiko	- Karyawan di dorong untuk bersikap inovatif - berani mengambil resiko
	- Perhatian pada hal – hal rinci	- Memiliki presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian pada rincian
	- Berorientasi kepada hasil	- Berfokus lebih pada hasil ketimbang pada

		teknik dan proses yang di gunakan untuk mencapai hasil tersebut.
	- Berorientasi kepada orang	- Keputusan –keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam perusahaan.
	- Berorientasi tim	- Kegiatan – kegiatan yang di organisasikan pada tim ketimbang pada individu – individu
	- Keagresif	- Memiliki sikap agresif dan kompetitif ketimbang santai
	- Stabilitas	- Kegiatan – kegiatan organisasi menekankan di

		<p>pertahankan status quo dalam pertimbangannya dengan pertumbuhan</p>
--	--	--

Sumber :Stephen P. Robbins (2008:256)

b. Kompetensi Karyawan

Menurut Mc Acshan dalam Sutrisno (2010: 203) memberikan pengertian kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku- perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.

Kompetensi memiliki karakteristik yang melekat pada diri individu. Karakteristik kompetensi yang melekat pada diri individu seperti motivasi, sikap, pengetahuan dan lain-lain. Karakteristik kompetensi menurut Spencer and Spencer (dalam Sutrisno, 2010) terdapat lima aspek, yaitu:

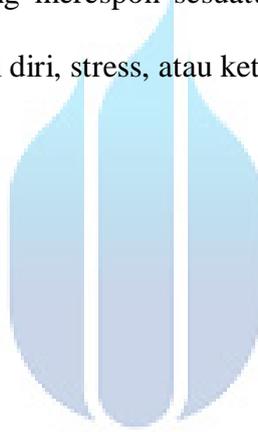
1. Motives

Motives, adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi

berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan umpan balik untuk memperbaiki dirinya.

2. Traits

Traits, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stress, atau ketabahan.



3. Self Concept

Self concept, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang dalam melakukan sesuatu. Misalnya seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogianya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang kemampuan memimpin (leadership ability).

4. Knowledge

Knowledge, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas

tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja sumber daya manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

5. Skills

Skills, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya, seorang programmer komputer membuat suatu program yang berkaitan dengan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

Tabel 3.2

Tabel Operasional Variabel Kompetensi Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator
Kompetensi	Motives (Dorongan)	- Konsistensi berfikir
	Traits (Watak)	- Percaya diri - Kontrol diri
	Self Concept (Sikap)	- Kemampuan melayani - Kemampuan bersikap dewasa
	Knowledge (Pengetahuan)	- Kemampuan berfikir - Kemampuan mengelola

	Skill (Keterampilan)	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan merencanakan dan mengimplementasi - Kemampuan memimpin
--	----------------------	---

Sumber :Spencer and Spencer (dalam Sutrisno, 2010)

c. Kinerja Karyawan

Menurut Kusnadi (2003;64) menyatakan bahwa kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu.

Menurut Hendri Simamora (2001: 415), penilaian kinerja adalah suatu proses denganya suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan- keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka serta memungkinkan perusahaan mengetahui seberapa baik seorang karyawan bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi.

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Loyalitas

Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyal yang tinggi pada perusahaan, mereka akan diberikan posisi yang baik, hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.

2. Semangat kerja

Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas di suatu organisasi.

3. Kepemimpinan

Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggungjawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan pendapat, ide dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.

4. Kerjasama

Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerjasama dalam lingkungan perusahaan.

5. Prakarsa

Prakarsa ini perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan.

6. Tanggung jawab

Tanggung jawab ini harus dimiliki oleh setiap karyawan baik ia berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.

7. Pencapaian target

Dalam pencapaian target biasanya perusahaan mempunyai strategi-strategi.

Tabel 3.3

Tabel Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja karyawan	Loyalitas	- Memiliki tingkat loyal yang tinggi pada perusahaan
	Semangat kerja	- Memiliki semangat kerja dalam menjalankan tugas di suatu perusahaan.
	Kepemimpinan	- Memiliki pendapat, ide, dan gagasan untuk keberhasilan perusahaan.
	Kerjasama	- Selalu bekerjasama dalam lingkungan perusahaan.
	Prakarsa	- Memiliki prakarsa untuk bekerja lebih baik

	Tanggung jawab	- Bertanggung jawab terhadap pekerjaan.
	Pencapaian target	- Memiliki strategi-strategi dalam pencapaian target.

Sumber :Hendri Simamora (2001: 415)

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan hasil yang akurat adalah sebagai berikut:

1. Melakukan penelitian lapangan / observasi yang merupakan sebuah penelitian dengan mengadakan pantauan langsung pada responden dan dikaitkan dengan karakteristik penelitian untuk memperoleh data primer yang akurat dan sesuai dengan masalah yang di uji.
2. Melakukan wawancara ke sumber daya manusia yang akan dilakukan penelitian yaitu ke karyawan PT. TOZY SENTOSA.
3. Membuat daftar pertanyaan (kuisisioner)
 Dengan membuat daftar pertanyaan yang disesuaikan dengan indikator-indikator setiap variabel dan berkaitan langsung dengan penelitian yang sedang diuji. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2009). Adapun skala ukuran yang dilakukan dengan memberikan nilai dari hasil

jawaban yang berdasarkan skala Likert dengan bobot nilai sebagai berikut:

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu-Ragu (RR)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono, 2009

4. Melakukan penyebaran kuesioner

Menyebarkan kuesioner pada responden yang sudah ditentukan baik jumlah maupun lokasi pekerjaannya dengan cara membagikan kuesioner yang sudah dilengkapi dengan petunjuk pengisian yang jelas.

3.7 Jenis Data

Data yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang akan diperoleh langsung dari sumber pertama. Data ini sebelumnya tidak pernah tersedia dan harus dilakukan melalui pengumpulan dan pendataan sendiri oleh periset. Dalam penelitian skripsi ini yang berkaitan dengan sumber daya manusia, periset akan memperoleh data langsung dari sumbernya misalkan pendapat karyawan.

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara)

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, penulis akan mendapatkan data melalui:

Kuesioner yang merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab dengan sebenar-benarnya kondisi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara, data ini diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Jenis data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan, gambaran umum perusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini digunakan untuk memperkuat data primer yang didapat dan melengkapi kekurangan data primer

3.8 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. TOZY SENTOSA khususnya Head Office. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan perhitungan sebagai berikut :

(Suliyanto, 2006:100)

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

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e^2 = Tingkat presisi atau akurasi yang di tetapkan (5-10%)

dari data di ketahui jumlah karyawan PT. TOZY SENTOSA Khususya di bagian Head Office yang merupakan populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 153 orang, dengan demikian jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini dengan tingkat akurasi 10% adalah :

$$n = \frac{153}{1+153(0,1)^2} = 60,47 = 60 \text{ Orang}$$

Dengan demikian jumlah sampel yang akan digunakan adalah 60 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode Sampling Aksidental adalah tehnik penentuan sampel berdasarkan suatu kebetualan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel apabila orang yang kebetulan di temui itu dipandang cocok sebagai sumber data (Sugiyono,2001:60).

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu cara untuk mengolah dan menganalisa data sehingga data bisa memberikan informasi untuk menjawab hasil penelitian yang bisa digunakan secara akurat. Metode analisis data yang akan digunakan penulis dalam menganalisa data dengan menggunakan sistem SPSS versi 18 dengan tahapan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesalahan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang

dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2007:267). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah sebagai berikut dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi product moment, sebagai berikut:

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

Dimana:

N = Jumlah responden

X = Skor masing-masing pernyataan dari tiap responden

Y = Skor total dari tiap pernyataan dari tiap responden

2. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2007:267) menyatakan uji reliabilitas yaitu melakukan pengujian atas kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel berarti instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya

uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak realibel. Reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0,60

Rumus uji reliabilitas adalah:

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

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total

3. Regresi Linear Berganda

Metode regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas (budaya organisasi dan kompetensi) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Pengaruh antara keduanya ini akan diformulasikan ke dalam persamaan (Sugiyono, 2007:251).

Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X₁ = Variabel Budaya Organisasi

X₂ = Variabel Kompetensi Karyawan

b₁b₂ = Koefisien Regresi

e = Kesalahan pengganggu (standar error)

4. Pengujian F hitung (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X₁,X₂.....X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

F hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1 - R^2}{n - k - 1}}$$

Keterangan :

R²= Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

penolakan atau penerimaan Ho dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Jika F hitung < dari nilai f tabel, maka terima Ho dan tolak Ha. Sebaliknya jika F hitung > dari nilai F tabel maka Ho ditolak atau terima Ha.

5. Pengujian t hitung (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan rumus t hitung uji koefisien regresi menurut Suharyadi dan Purwanto (2009:228).

$$t_o = \frac{b - \beta_o}{S_b}$$

Kalau $\beta_o = 0$ maka $t_o = \frac{b}{S_b}$, t_o = nilai observasi

t_o mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (n-2) penolakan atau penerimaan H_o dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Jika t hitung > dari nilai t tabel, maka H_o ditolak atau terima H_a . Sebaliknya jika t hitung < dari nilai t tabel maka terima H_o dan tolak H_a .

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$).semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka berarti nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.