

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dimana variabel-variabel yang diteliti sedapat mungkin dikuantitatifkan agar dapat dilakukan pengukuran terhadapnya. Di samping itu, analisis kualitatif juga tepat diperlukan untuk menunjukkan bahwa fakta yang ada di lapangan sesuai dengan perhitungan analisis kuantitatif yang dilakukan.

Penelitian ini menggunakan desain survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok (Singarimbun, 2010: 81). Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2012: 57) yang dilakukan pada karyawan di Hotel Sahid Jaya Surakarta.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana penelitian dilakukan. Lokasi penelitian ini adalah Hotel Sahid Jaya Surakarta.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian merupakan periode tertentu di mana suatu penelitian berlangsung. Waktu penelitian ini adalah antara bulan Oktober-November tahun 2019.

3.3. Identifikasi Variabel

Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis dan model analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel yang akan diteliti, yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu sebagai berikut:

- a. Insentif (X_1)
- b. Fasilitas kerja (X_2)
- c. Pelatihan dan Pengembangan Karir (X_3)

2. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.4. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan suatu variabel atau *construct* dengan cara memberi arti, atau menspesifikasi kegiatan, ataupun memberi suatu operasional yang diperlukan untuk

mengukur *construct* atau variabel-variabel dalam penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

a. Insentif (X_1)

Insentif adalah stimulus yang berbentuk finansial maupun non finansial sengaja diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk dorongan terhadap semangat kerja karyawan agar bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Insentif dalam setiap pengukurannya mempunyai indikator, adapun indikator-indikator insentif adalah sebagai berikut.

- 1) Menghargai Prestasi Kerja
- 2) Menjamin Keadilan
- 3) Mempertahankan Karyawan
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu
- 5) Pengendalian Biaya
- 6) Memenuhi Peraturan-Peraturan

b. Fasilitas kerja (X_2)

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Menurut Sofian (2014: 22) indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari :

- 1) Mesin dan peralatan yaitu keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
 - 2) Prasarana yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah tempat ibadah, toilet, jalan, pagar dan lainnya.
 - 3) Perlengkapan kantor yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin *fotocopy*, printer, dan alat hitung lainnya).
 - 4) Ruangan kesehatan yaitu ruangan yang diperlukan bagi karyawan beristirahat ketika sedang sakit dan apabila terjadi kecelakaan kerja.
 - 5) Bangunan yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran, pabrik dan pergudangan.
 - 6) Alat transportasi yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).
- c. Pelatihan dan Pengembangan Karir (X_3)

Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki perusahaan. Pelatihan dan pengembangan merupakan

istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan dan sikap-sikap karyawan (Mangkunegara, 2013: 43). Prinsip-prinsip pelatihan menurut Mangkunegara (2013: 51) adalah sebagai berikut:

- 1) Materi yang diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
- 2) Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- 3) Pelatih/pengajar/pemateri harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelatihan.
- 4) Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari karyawan.
- 5) Menggunakan konsep pembentukan (*shaping*) perilaku.

Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seseorang karyawan harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis. Pengembangan karir diukur berdasarkan pada manajemen karir. Manajemen terhadap karir SDM di perusahaan merupakan usaha formal, terorganisasi dan terencana dalam menyeimbangkan bakat dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan SDM di masa mendatang. Indikator pengukurannya adalah dari seberapa besar penilaian responden terhadap :

- 1) Kesesuaian antara pengembangan bakat dan kemampuan yang dilakukan oleh perusahaan dengan kebutuhan SDM di masa yang akan datang.
- 2) Sosialisasi informasi jalur karir yang tersedia di dalam perusahaan.
- 3) Dukungan pimpinan baik (1) moril maupun (2) finansial dalam rencana pengembangan karir karyawan.
- 4) Keobyektifan penilaian karyawan yang dilakukan perusahaan dalam menunjang karir karyawan.
- 5) Keefektifan pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan dalam menunjang karir karyawan.
- 6) Kebijakan personalia yang mendukung rencana karir karyawan.
- 7) Peluang karir yang diberikan perusahaan bagi karyawan.

Variabel pelatihan dan pengembangan karir diukur dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Rentang skala penilaiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Memilih jawaban Sangat Setuju : Skor 5
- 2) Memilih jawaban Setuju : Skor 4
- 3) Memilih jawaban Netral : Skor 3
- 4) Memilih jawaban Tidak Setuju : Skor 2
- 5) Memilih jawaban Sangat Tidak Setuju : Skor 1

2. Variabel Dependen

Penelitian ini menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Kinerja merupakan suatu ukuran yang meliputi/mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efesiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang dipergunakan dalam mencapai tujuan tersebut (Robbins, 2011: 98). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan individu /seseorang secara keseluruhan pada periode tertentu dalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, antara lain: standar hasil kerja, sasaran atau kinerja yang telah di tentukan (Rivai, 2012: 94). Ada 6 kriteria pokok yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel (2013: 383), yaitu:

- a. Kualitas adalah derajat dimana suatu proses atau hasil dari suatu aktivitas yang mendekati kesempurnaan, disesuaikan dengan beberapa cara ideal dalam melakukan suatu aktivitas untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Kuantitas adalah jumlah produksi, yang dapat dilihat dari nilai uang, jumlah unit yang diproduksi atau jumlah putaran aktivitas secara lengkap.
- c. Ketepatan waktu adalah suatu tingkat dimana aktivitas tersebut diselesaikan untuk menghasilkan produksi, pada waktu tercepat yang diinginkan dari titik tertentu dengan mengkoordinasikan output atau dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melaksanakan aktivitas lain.

- d. Efektivitas biaya adalah suatu tingkat dimana sumber daya dalam perusahaan digunakan secara maksimal dalam kaitannya untuk mendapat keuntungan yang besar atau mengurangi kerugian dari setiap produk ataupun dalam hal penggunaan sumber daya.
- e. Kebutuhan akan pengawasan adalah suatu tingkat dimana seseorang dapat mengerjakan fungsi pekerjaannya tanpa meminta bantuan dari pengawas atau meminta pengawas ikut campur tangan guna mencegah terjadinya kerusakan barang.
- f. Hubungan interpersonal adalah suatu tingkat dimana seseorang menyatakan perasaannya mengenai penghargaan atas dirinya, nama baik, dan kerjasama antara rekan sekerja dan orang lain.

Berdasarkan metode penilaian kinerja dari pendapat yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel ini yang terdiri dari 6 kriteria pokok hanya digunakan sebanyak 5 kriteria dalam penelitian ini, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kebutuhan akan pengawasan dan hubungan interpersonal. Variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala Likert. Rentang skala penilaiannya adalah sebagai berikut:

- a. Memilih jawaban Sangat Setuju : Skor 5
- b. Memilih jawaban Setuju : Skor 4
- c. Memilih jawaban Netral : Skor 3
- d. Memilih jawaban Tidak Setuju : Skor 2
- e. Memilih jawaban Sangat Tidak Setuju : Skor 1

3.5. Populasi, Teknik Sampling dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan orang atau obyek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal dan yang membentuk masalah pokok dalam suatu riset khusus (Singgih, 2012: 81). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta.

2. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan *aksidental sampling*. *Aksidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu sesuai sebagai sumber data. Dalam teknik *aksidental sampling*, pengambilan sampel tidak ditetapkan lebih dahulu. Peneliti langsung saja mengumpulkan data dari unit sampling yang ditemui (Sugiyono, 2012: 65).

3. Sampel

Sampel adalah bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci (Singgih, 2012: 85). Indikator dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Total pertanyaan dalam penelitian ini adalah 40 pertanyaan, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 100 responden.

3.6. Jenis dan Sumber data

Jenis dan sumber data dalam penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data (Indriantoro dan Supomo, 2011: 146). Data penelitian pada dasarnya dapat

dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu: data subyek, data fisik dan data dokumenter. Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data subyek. Data subyek adalah jenis data penelitian yang berupa persepsi atau opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang menjadi subyek penelitian atau koresponden.

Penelitian ini menggunakan data primer yang merupakan data yang didapat dari sumber pertama atau diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara), data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan.

Metode pengumpulan data primer melalui survei atau observasi. Dalam penelitian ini data primer berupa hasil jawaban responden atau kuesioner yang diperoleh dari penyebaran kuesioner berupa daftar pertanyaan tertulis yang terdiri atas dua tipe yaitu:

1. Tipe isian untuk identifikasi data identitas pribadi responden yang mengisi kuesioner.
2. Tipe pilihan untuk mengetahui pengaruh insentif, fasilitas kerja, pelatihan dan pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan, dan pada tipe pilihan ini diberikan batasan jawaban atau alternatif jawaban yang sudah disediakan sehingga responden hanya tinggal memilih satu alternatif jawaban yang dianggap benar.

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh langsung ke lokasi penelitian, untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi dan dokumentasi.

1. Kuesioner yaitu memberikan daftar pertanyaan kepada responden tentang insentif, fasilitas kerja, pelatihan dan pengembangan karir serta kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta.
2. Observasi atau pengamatan adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data melalui pengamatan dan penginderaan, khususnya terkait dengan insentif, fasilitas kerja, pelatihan dan pengembangan karir serta kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Surakarta.
3. Dokumentasi yaitu dengan menggunakan catatan-catatan yang ada dalam lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan masalah penelitian.

3.8. Metode Analisis Data

1. Pengujian Instrumen

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk menguji hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen penelitian tersebut dengan uji:

a. Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya instrument validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pengujian valid tidaknya daftar pertanyaan yang disajikan adalah dengan menggunakan analisis faktor (*confirmatory factor analysis/CFA*). Tinggi rendahnya validitas suatu angket dengan melihat faktor *loading* dengan bantuan program bantuan SPSS 22.0 *for windows*. Faktor *loading* adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Menurut Subagyo, Pangestu dan Djarwanto (2010: 65), faktor *loading* lebih besar = 0,30 dianggap data valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010: 45). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Untuk memperoleh indeks reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus

Spearman-Brown. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2012: 81).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2012: 97). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan beberapa cara.

Untuk uji normalitas data hasil tes digunakan uji Kolmogorow-Smirnov (Prosedur *Explorer* pada menu utama SPSS). Dasar Keputusan Uji Kolmogorov-Smirnov :

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal
- 2) Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka data penelitian tidak berdistribusi normal

b. Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2016 :159) uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

Dasar Keputusan Uji Linieritas :

- 1) Jika nilai *deviation from linearity Sig.* $> 0,05$ maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel x dan variabel y
- 2) Jika nilai *deviation from linearity Sig.* $< 0,05$ maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel x dan variabel y

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah korelasi linier yang perfect (100 %) atau eksak di antara variabel penjelas yang dimasukkan ke dalam model. (Setiaji, 2006: 61). Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Dasar Keputusan Uji Multikolinieritas berdasarkan nilai *Tolerance* :

- 1) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi
- 2) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi

Dasar Keputusan Uji Multikolinieritas berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) :

- 1) Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi
- 2) Jika nilai VIF $> 10,00$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Gejala heteroskedastisitas merupakan salah satu penyimpangan dari asumsi klasik yang berarti keadaan homoskedastisitas tidak terpenuhi. Dalam analisis ini, pengujian heteroskedastisitas berguna untuk menganalisis apakah semua variabel bebas mempunyai varian kesalahan pengganggu yang sama. Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana sebaran atau varian faktor pengganggu (*disturbance*) tidak konstan sepanjang observasi. Untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan teknik Glejser. Teknik Glejser yaitu dengan melakukan analisis regresi menggunakan nilai residual sebagai variabel dependen yang diperoleh dari analisa regresi biasa, kemudian membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan menggunakan *critical value*: $DF (n-1-k)$:

- 1) Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05, menunjukkan terjadinya masalah heteroskedastisitas.
- 2) Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas (p) lebih besar dari 0,05, menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda (Jogiyanto, 2010: 44). Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh insentif, fasilitas kerja, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam menentukan hipotesis disini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Insentif

X₂ = Fasilitas Kerja

X₃ = Pelatihan dan Pengembangan Karir

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error

Langkah selanjutnya setelah hasil regresi adalah uji ketepatan parameter penduga (uji t) dan uji ketepatan model (Uji F dan R²).

b. Uji ketepatan model

1) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen (Ghozali, 2012: 78). Langkah-langkah pengujian F statistik adalah sebagai berikut:

a) Hipotesis

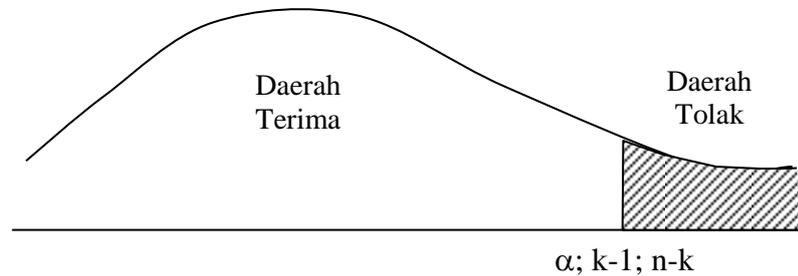
H₀ : β₁ = β₂ = ... = β_k = 0, artinya variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

H_a : β₁ = β₂ = ... = β_k ≠ 0, artinya variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

b) *Level of significant*

Pada penelitian ini digunakan *level of significant* α = 0,05.

c) Kriteria Pengujian



Ho diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

d) F_{hitung}

Besarnya nilai F_{hitung} dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{ESS/(k - 1)}{RSS/(n - k)} \quad (\text{Gujarati, 2010: 73}).$$

Di mana:

F = F_{hitung}

ESS = *Explained sum of square* (jumlah kuadrat dari regresi).

RSS = *Residual sum square* (jumlah kuadrat kesalahan pengganggu).

n = Jumlah observasi

k = Jumlah parameter

e) Kesimpulan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $p_{value}(\text{sig}) < \alpha$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $p_{value}(\text{sig}) > \alpha$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

2) Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan sampai seberapa besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang ada dalam model (Ghozali, 2012). Nilai R^2 mempunyai range antara 0-1. Besarnya nilai R^2 dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS} = 1 - \frac{RSS}{TSS} = 1 - \frac{\sum e_i^2}{\sum y_i^2} \quad (\text{Gujarati, 2010: 85})$$

Di mana:

ESS = *Explained sum of square* (jumlah kuadrat dari regresi).

TSS = *Total sum square* (total jumlah kuadrat)

RSS = *Residual sum square* (jumlah kuadrat kesalahan pengganggu).

c. Uji Ketepatan Parameter Penduga (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel variabel dependen (Ghozali, 2012: 54). Langkah-langkah pengujian t statistik adalah sebagai berikut:

1) Hipotesis

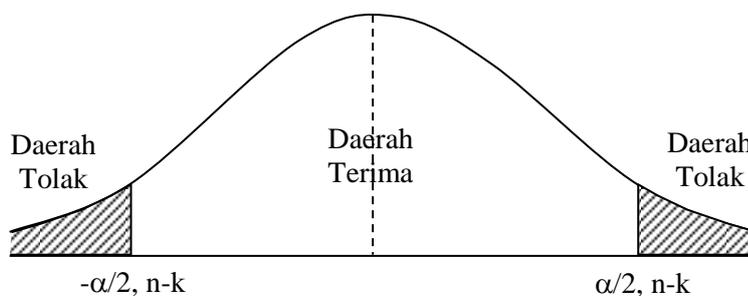
Hipotesis nol (H_0) parameter (β_i) suatu variabel sama dengan nol, atau $H_0 : \beta_i = 0$, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel depenen.

Hipotesis alternatifnya (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau $H_a : \beta_i \neq 0$, artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) *Level of significant*

Pada penelitian ini digunakan *level of significant* $\alpha = 0,05$.

3) Kriteria Pengujian



Ho diterima apabila: $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

Ho ditolak apabila: $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

4) Pengujian nilai t

Besarnya nilai t_{hitung} dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\beta_i}{SE(\beta_i)} \quad (\text{Gujarati, 2010: 87})$$

Di mana:

t_{hitung} = nilai t hitung

β_1 = koefisien regresi

$SE(\beta_i)$ = standar error dalam koefisien regresi

5) Kesimpulan

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $-t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau P value (sig) $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $-t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau P value (sig) $> \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.