

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian F&B Departemen Pada Hotel dalam Manajemen KAGUM GROUP yaitu sebanyak 100, yang bertempat :

**Tabel 3.1**  
**Alamat Hotel**

<b>Hotel</b>	<b>Alamat</b>
Grand Seriti Boutique Hotel	Jl. Hegar Manah N0. 9-15, Bandung 40141, Phone : (022)2041680, Fax : (022)2041680, E-mail : admin@grand-seriti.com, website : www.grandseriti.com.
Grand Serela Boutique Hotel	Jl. LLRE. Martadinata (Riau) No 56 Bandung, Phone: +62 22 4240328, Email: admin@grand-serela.com, Reservation: reservation@grand-serela.com
Banana Inn Hotel and Spa	Jl. Setiabudhi No.191 Bandung, Phone: +6222 2005479, Fax: +6222 2005489, Email: admin@banana-inn.com, Reservation: book@banana-inn.com
Golden Flower Hotel	Jl. Asia Afrika No. 15-17 Bandung, Phone: (022) 423 9999, Fax : (022) 420 9889, Email: admin@golden-flower.co.id, Reservation: reservation@golden- flower.co.id

Adapun subjek yang menjadi variabel independent (X) dalam penelitian ini adalah Kemampuan, Motivasi, Kompensasi dan Pelatihan yang mempengaruhi variabel dependent (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

### **3.2 Metode Penelitian**

Sugiyono (2009: 1), “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitik. Winarno Surakhmad (1998: 140), “Suatu metode penelitian yang bermaksud untuk membuat suatu gambaran atau deskripsi tentang pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang dengan jalan mengumpulkan data, menyusun dan menginterpretasikan data tersebut atau memfokuskan pada masalah yang terjadi dan memerlukan pemecahan melalui analisis tertentu”.

Metode penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi untuk diteliti dan diolah menjadi sumber data agar bisa diketahui dan diharapkan dapat menyimpulkan sesuatu dari hasil data tersebut untuk dapat memecahkan suatu masalah.

### **3.3 Operasionalisasi Variabel**

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi empat variabel independent yaitu Kemampuan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ), dan Pelatihan ( $X_4$ ) serta satu variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) yang mana untuk skala pengukurannya penulis memilih dengan menggunakan skala semantik.

Untuk menghindari kekeliruan dalam menafsirkan masalah, maka dalam penelitian ini penulis membatasi variabel yang akan diukur, sehingga variabel-

variabel yang akan diteliti diberi batasan-batasan secara operasional sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Konsep Teoritis	Konsep Empiris	Konsep Analitis	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja. ( <i>output</i> ) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. <b>Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 392)</b>	1. Kualitas kerja	<b>Skor diukur dalam skala semantik dari masing-masing dimensi</b>	Ordinal
			• Tingkat pemahaman bidang bekerja	Ordinal
			• Tingkat ketelitian bekerja	
			• Kesesuaian dengan standar operasional prosedur (SOP)	
			• Tingkat kemampuan membuat rencana kerja	
		• Tingkat kemampuan menganalisa masalah kerja.	Ordinal	
		2. Kuantitas Kerja	• Keterampilan menyelesaikan tugas yang banyak.	Ordinal
			• Tingkat ketepatan bekerja untuk mempercepat	Ordinal
			• Tingkat fasilitas pendukung kerja.	Ordinal
		3. Kehadiran	• Ketepatan	Ordinal

			waktu datang	
			• Ketepatan waktu pulang	Ordinal
		4. Sikap	• Tingkat loyalitas terhadap perusahaan	Ordinal
			• Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan	Ordinal
			• Tingkat hubungan kerjasama karyawan	Ordinal
			• Tingkat emosional yang baik	Ordinal
		5. Pengembangan diri	• Tingkat kreatifitas	Ordinal
Kemampuan (X <sub>1</sub> )	<p><i>“An ability is trait (inate or learned) that permits a person to do something mental or physycal”</i>, jika diterjemahkan berarti kemampuan adalah sifat (bawaan/ dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental/fisik.</p> <p><b>Gibson dalam Enjang Suhaedin (2009:14)</b></p>	1. Kemampuan membuat konsep	• Mengerti apa yang menjadi tugas utamanya	Ordinal
			• Mampu memberi pengertian dan pendapat dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
		2. Kemampuan kemanusiaan	• Mempunyai inisiatif dalam mengerjakan tugas	Ordinal
			• Mampu bekerja dalam kelompok	Ordinal
			• Enerjik dan semangat dalam melaksanakan tugas	Ordinal
			• Selalu berfikir positif dalam	Ordinal

			situasi kerja	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menjaga penampilan agar tetap bersih dan rapi</li> </ul>	Ordinal
		3. Kemampuan teknis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengerti cara menggunakan peralatan</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu mengatasi masalah teknis</li> </ul>	Ordinal
Motivasi (X <sub>2</sub> )	<p><i>Motivation to work describes the forces within an individual that account for the level, direction and persistence of effort expended</i> yang berarti motifasi dalam bekerja yang mendasari kekuatan untuk bekerja di dalam diri perorangan yang meliputi tingkatan, arah dan persentase usaha untuk dapat mencukupi kebutuhannya.</p> <p><b>Wood, Wallace, Zeffane, Schermarhorn, Hunt, Osborne (2001:92)</b></p>	1. Prestasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berupaya untuk tetap berprestasi untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi</li> </ul>	Ordinal
		2. Bangga terhadap hasil yang dicapai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kebanggaan terhadap hasil yang dicapai</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pengakuan atas hasil yang dicapai</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat penghargaan atas hasil yang dicapai</li> </ul>	Ordinal
		3. Memenuhi kebutuhan hidup	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keinginan hidup lebih baik (maju)</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekerja hanya untuk mendapatkan uang</li> </ul>	Ordinal
		4. Kondisi lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berkonsentrasi dalam setiap kondisi</li> </ul>	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rasa nyaman dan kondusif</li> </ul>	Ordinal

			dalam bekerja	
			• adanya fasilitas yang mendukung pekerjaan	Ordinal
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. <b>Drs. H. Malayu S. P Hasibuan (2002: 118)</b>	1. Kompensasi Langsung ( <i>direct compensation</i> ) berupa gaji, upah, dan upah insentif	• Kesesuaian gaji/ upah dengan jabatan	Ordinal
			• Kesesuaian gaji dengan waktu yang telah ditentukan	Ordinal
			• Kesesuaian gaji dengan upah minimum regional UMR	Ordinal
			• Kesesuaian bonus dan insentif.	Ordinal
		2. Kompensasi Tidak Langsung ( <i>indirect compensation</i> ) berupa tunjangan, asuransi dan jaminan.	• Tunjangan hari raya	Ordinal
			• Asuransi kesehatan	Ordinal
			• Pemberian dana pensiun / pesangon	Ordinal
			• Tunjangan jabatan, prestasi kerja	Ordinal
			• Tunjangan transportasi	Ordinal
Pelatihan (X <sub>4</sub> )	Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari <i>knowledge, skill, attitude dan behaviour</i> yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dan dengan itu dapat	1. Keterampilan	• Perlunya pemberian pelatihan karyawan.	Ordinal
			• Pelatihan dapat meningkatkan partisipasi kerja	Ordinal
			• Pelatihan dapat meningkatkan rasa ingin tahu.	Ordinal
			• Pelatihan dapat	Ordinal

mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar kinerja SDM yang diinginkan. <b>Suwatno dan Donni (2011:118)</b>	2. Pengetahuan	meningkatkan keterampilan kerja.	
		· Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan kerja.	Ordinal
		· Pelatihan membuka kesempatan mengembangkan bakat.	Ordinal
		· Pelatihan dapat meningkatkan proses berpikir yang cermat.	Ordinal
		· Pelatihan dapat meningkatkan perhatian pada aspek tugas.	Ordinal

### 3.4 Populasi

Sugiyono (2009: 61) mengatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Sudjana (1998 : 6) “populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung maupun pengukuran kuantitatif atau kualitatif, juga karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *Food and Beverage* Departemen Pada Hotel dalam Manajemen KAGUM GROUP yang berjumlah 100 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, dimana semua populasi diteliti.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Teknik ini dilakukan melalui peninjauan secara langsung pada Hotel dalam Manajemen KAGUM GROUP yang digunakan sebagai objek penelitian guna memperoleh data tentang hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

b. Studi Literatur

Teknik ini dilakukan untuk memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah dan lain-lain guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

c. Kuisisioner/angket

Teknik ini dilakukan melalui penyebaran angket kepada responden yaitu karyawan guna memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian.

d. Wawancara

Yaitu dilakukan dengan cara tanya jawab dengan pihak-pihak yang diperkirakan mengetahui seluk beluk objek penelitian dan dapat membantu penulis dalam melengkapi data



### 3.6 Jenis dan Sumber Data

Sumber data merupakan subjek dimana data tersebut diperoleh. Dalam penelitian ini menggunakan dua data, yaitu data secara langsung (data primer) dan data tidak langsung (data sekunder) yang berhubungan dengan objek penelitian. Berdasarkan sumbernya, data dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

#### 1. Data Primer (*Primary Data Source*)

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian eksploratif, deskriptif maupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survei ataupun observasi, dengan cara mewawancarai dan membagikan kuisioner kepada karyawan agar diisi kuisioner tersebut, serta melihat langsung cara kerja seluruh karyawan pada saat mereka bekerja.

#### 2. Data Sekunder (*Secondary Data Source*)

Data sekunder merupakan struktur data historis mengenai variabel-variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain. Sumber data sekunder bisa diperoleh dari dalam suatu perusahaan (sumber internal).

### 3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.7.1 Uji Validitas

Sugiyono (2009: 348), “ instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur”. Dengan

menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Jadi instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung kevalidan dari suatu instrumen adalah rumus korelasi *Product Moment* yang digunakan oleh Pearson sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum X \cdot Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)} \cdot \sqrt{(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sugiyono (2009: 228)

Dimana :

$r_{xy}$  = koefisien validitas item yang dicari

X = skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = skor total

$\sum X$  = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas item instrumen, adalah sebagai berikut :

Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$

Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2009:354), ”pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan tes-tes (stability, equivalent, dan gabungan keduanya).

Setelah nilai-nilai diperoleh maka dengan teknik korelasi produk moment dapat dihitung nilai  $r$  sebagai nilai untuk mengukur reliabilitas instrument terhadap kinerja karyawan F&B departement Hotel dalam Manajemen KAGUM GROUP.

Sugiyono (2009: 365), “pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan menggunakan rumas *Alpha Cronbach*, untuk mencari reliabilitas instrumen, misalnya angket”. Untuk mengukur reliabilitas tersebut menggunakan rumus :

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right\}$$

Sugiyono (2009: 365)

Keterangan :  $r_i$  = Reliabilitas instrument/ koefisien alfa

$k$  = Banyaknya butir soal

$\sum si^2$  = Jumlah varian butir soal

$Si^2$  = Varian total

Sedangkan rumus variannya adalah:

$$St^2 = \frac{\sum Xt^2}{n} - \frac{(\sum Xt)^2}{n^2}$$

$$Si^2 = \frac{Jki}{n} - \frac{Jks}{n^2}$$

Sugiyono (2009: 365)

Keterangan:  $Jki$  = Jumlah kuadrat seluruh skor item

$Jks$  = Jumlah kuadrat subjek

$n$  = Jumlah responden

Setelah diperoleh nilai *rhitung*, selanjutnya untuk dapat diputuskan instrumen tersebut reliable atau tidak, maka nilai tersebut dikonsultasikan dengan *rtabel* dengan taraf kesalahan 5%. Jika *rhitung* dari *rtabel* untuk kesalahan taraf 5% ataupun 1% maka dapat disimpulkan instrumen kinerja karyawan tersebut reliable dan dapat digunakan untuk penelitian.

### 3.8 Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dari hasil kuesioner diolah dalam tiga langkah. Langkah pertama yang dilakukan yaitu persiapan dengan cara mengumpulkan data dan memeriksa kebenaran cara pengisian. Setelah itu melakukan tabulasi hasil kuesioner dan memeriksa nilai sesuai skala semantik. Kemudian penerapan data pada pendekatan penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan kata lain setelah data terkumpul, kemudian dilakukan analisis secara kuantitatif, yang bertujuan untuk menghasilkan data deskriptif, maka dari itu penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan skala pengukuran likert dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data regresi linier berganda.

Sugiyono (2009: 275), “regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependent, bila dua atau lebih variable independent sebagai faktor prediktor

dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variable independennya minimal berjumlah dua.

Dengan demikian dalam penelitian ini, karena variable independennya berjumlah empat maka digunakan teknik analisis regresi linier berganda, yaitu:

1. Menentukan hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independent ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $X_4$ ) dengan bentuk model yang digunakan adalah rumus persamaan regresi untuk empat prediktor, yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan : Y = variable dependent, kinerja karyawan

a = nilai Y pada saat X = 0 atau konstanta

$b_1$  = angka arah regresi atau koefisien regresi  $X_1$

$b_2$  = angka arah regresi atau koefisien regresi  $X_2$

$b_3$  = angka arah regresi atau koefisien regresi  $X_3$

$b_4$  = angka arah regresi atau koefisien regresi  $X_4$

$X_1$  = variable independent, kemampuan

$X_2$  = variable independent, motivasi

$X_3$  = variable independent, kompensasi

$X_4$  = variable independent, pelatihan

Setelah nilai a,  $b_1$ ,  $b_2$ ,  $b_3$  dan  $b_4$  diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda masing-masing variable independent dengan variable dependent, dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \sum X_1Y &= b_1\sum X_1^2 + b_2\sum X_1X_2 + b_3\sum X_1X_3 \\ \sum X_2Y &= b_1\sum X_1X_2 + b_2\sum X_2^2 + b_3\sum X_2X_3 \\ \sum X_3Y &= b_1\sum X_1X_3 + b_2\sum X_2X_3 + b_3\sum X_3^2 \\ \sum X_4Y &= b_1\sum X_1X_4 + b_2\sum X_2X_4 + b_3\sum X_4^2 \\ a &= \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2 - b_3\bar{X}_3 - b_4\bar{X}_4 \end{aligned}$$

Sugiyono (2009: 283-284)

2. Setelah harga  $a$ ,  $b_1$ ,  $b_2$ ,  $b_3$  dan  $b_4$ , diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda masing-masing variabel independent dengan variabel dependent dengan rumus :

$$R_{yx_1x_2x_3x_4} = \sqrt{\frac{rx_{1y}+rx_{2y}+rx_{3y}+rx_{4y}-2rx_{1y}.rx_{2y}.rx_{3y}.rx_{4y}.rx_{1x_2x_3x_4}}{1-(rx_{1x_2x_3x_4})^2}}$$

Sugiyono (2009: 233)

Keterangan :

$R_{yx_1x_2x_3x_4}$  = korelasi antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $X_4$   
secara bersama-sama dengan variabel  $Y$ .

$r_{X_1Y}$  = korelasi produk moment antara  $X_1$  dengan  $Y$

$r_{X_2Y}$  = korelasi produk moment antara  $X_2$  dengan  $Y$

$r_{X_3Y}$  = korelasi produk moment antara  $X_3$  dengan  $Y$

$r_{X_4Y}$  = korelasi produk moment antara  $X_4$  dengan  $Y$

Dimana :  $r_{xy}$  = korelasi antar variabel  $X$  dengan  $Y$

$X$  =  $(X - \bar{X})$

$Y$  =  $(Y - \bar{Y})$

Setelah diadakannya pengujian yang signifikan terhadap korelasi ganda, maka selanjutnya untuk uji signifikan koefisien korelasi ganda dicari *Fhitung* dulu, kemudian dibandingkan dengan *Ftabel*, dimana untuk mencari *Fhitung* dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sugiyono (2009: 235)

Keterangan :  
 R = Koefisien korelasi ganda  
 k = Jumlah variabel independent  
 n = Jumlah anggota sampel

Sugiyono (2009: 231), untuk mengetahui kuat rendahnya hubungan pengaruh, dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sugiyono (2009: 231)

### 3.9 Uji Hipotesis

Untuk mencari antara hubungan dua variabel atau lebih dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar variabel yang akan dicari hubungannya. Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih.

Objek penelitian yang menjadi variabel independent yaitu Kemampuan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Pemberian Kompensasi ( $X_3$ ) dan Pelatihan ( $X_4$ ) sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang digunakan melalui perhitungan analisis regresi linier ganda untuk ke empat variabel tersebut.

Adapun yang menjadi hipotesis utama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan F&B Departemen pada Hotel dalam Manajemen KAGUM GROUP.

#### 1. Pengujian Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Untuk uji hipotesis, dilakukan Uji F statistik dengan rumus :

$$Uji F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sugiyono (2009: 235)

Untuk menerima atau menolak hipotesis adalah:

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dan

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 5% atau 0,05 pada taraf signifikansi 95%.

#### 2. Pengujian Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Untuk uji hipotesis, dilakukan uji t statistik dengan rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Sugiyono (2009: 230)



Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menguji nilai *thitung*. Uji *t* bertujuan untuk menguji tingkat signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Kriteria untuk menolak atau menerima hipotesis, pada tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 5% atau 0,05 pada taraf signifikansi 95%.

- Jika  $thitung > ttabel$ , maka  $H_a$  diterima dan menolak  $H_o$  yang artinya koefisien korelasi berganda yang dihitung signifikan.
- Jika  $thitung < ttabel$ , maka  $H_a$  ditolak dan menerima  $H_o$ , yang artinya koefisien korelasi berganda yang dihitung tidak signifikan dan menunjukkan tidak terdapat pengaruh secara parsial.