

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Objek penelitian atas masalah yang diidentifikasi adalah karyawan divisi pharماسerve di Perusahaan Farmasi PT Combiphar Jakarta. Adapun variabel-variabel yang akan diteliti adalah iklim organisasi sebagai variabel bebas, dan kepuasan kerja karyawan yang menjadi variabel terikat.

Sebagai variabel bebas, iklim organisasi memiliki beberapa indikator antara lain: kualitas kepemimpinan, pekerjaan monoton, tanggung jawab, imbalan yang adil, tekanan pekerjaan dan kesempatan berkarir. Sedangkan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat memiliki beberapa indikator sebagai berikut: balas jasa atau gaji yang adil dan layak, kondisi yang sifatnya mendukung, rekan kerja dan tekanan pekerjaan bersifat tantangan.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Jenis Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini bersifat verifikatif dan deskriptif, dimana penelitian yang bersifat deskriptif menjabarkan variabel-variabel yang diteliti dalam hal ini yaitu: pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang bersifat verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti dengan pengujian hipotesis dibandingkan dengan data yang diperoleh di lapangan. Dengan demikian penelitian verifikatif ini akan menguji apakah iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 3.2.2 Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif perivikatif yang dilakukan melalui pengumpulan data dilapangan, sehingga metode penelitian yang digunakan ialah deskriptif survey dan metode explanatory survey.

Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2003:7) bahwa "metode *deskriptif survey* dan *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan deskripsi dan hubungan-hubungan antar variabel". Pada penelitian yang menggunakan metode ini informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Oleh karena penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, maka pendekatan yang digunakan menurut Husein Umar (2002:45) adalah pendekatan *cross sectional*, yaitu "Metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu / tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang".

Data dan informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik dengan maksud untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, berdasarkan metode yang digunakan, dalam penelitian ini variabel-variabel yang akan diteliti dirinci lebih lanjut dalam operasionalisasi variabel, dengan melihat operasionalisasi variabel, maka akan diketahui indikator-indikator yang dijadikan dasar untuk menyusun kuesioner.

Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperlukan operasionalisasi variabel. Operasionalisasi variabel ini

dimaksudkan untuk mengetahui derajat peranan melalui pengukuran variabel-variabel penelitian. Variabel independen (X) ialah iklim organisasi, sedangkan variabel dependen (Y) ialah kepuasan kerja karyawan.

Secara rinci operasionalisasi variabel untuk menjawab identifikasi masalah dapat dilihat pada tabel.

**Tabel 3.1**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL**

<b>Variabel</b>	<b>Konsep Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala</b>
Iklim Organisasi (X)	Iklim organisasi adalah suatu lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka, dan iklim organisasi dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. (Keith Davis, 1985:21)	<input type="checkbox"/> Kualitas pemimpin	<input type="checkbox"/> Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan	O
			<input type="checkbox"/> Pimpinan menentukan segala keputusan yang dibuat	R
			<input type="checkbox"/> Kepedulian pimpinan dalam membimbing karyawan dalam menyelesaikan masalah	D
			<input type="checkbox"/> Komunikasi dengan pimpinan menunjang kelancaran pekerjaan	I
		<input type="checkbox"/> Tanggung jawab	<input type="checkbox"/> Merasa senang ketika dapat menyelesaikan tugas pekerjaan	N
			<input type="checkbox"/> Merasa bersalah jika bekerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	A
		<input type="checkbox"/> Imbalan yang adil	<input type="checkbox"/> Imbalan sesuai dengan yang diharapkan	
			<input type="checkbox"/> Imbalan yang diterima sesuai dengan jenis pekerjaan	
		<input type="checkbox"/> Tekanan pekerjaan	<input type="checkbox"/> Waktu bekerja sesuai dengan kemampuan	
			<input type="checkbox"/> Beban pekerjaan tidak mengganggu kondisi kesehatan	
	<input type="checkbox"/> Beban pekerjaan sesuai dengan imbalan			
	<input type="checkbox"/> Kesempatan	<input type="checkbox"/> Tingkat promosi tinggi	L	

		berkarir <input type="checkbox"/> Pekerjaan monoton	<input type="checkbox"/> Sistem promosi adil <input type="checkbox"/> Tingkat pekerjaan monoton	
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana ia berkarya. (Siagian, 1999:126)	<input type="checkbox"/> Pekerjaan yang penuh tantangan  <input type="checkbox"/> Penerapan sistem penghargaan yang adil  <input type="checkbox"/> Kondisi yang sifatnya mendukung  <input type="checkbox"/> Sikap rekan kerja	<input type="checkbox"/> Pekerjaan sesuai dengan minat <input type="checkbox"/> Pekerjaan sesuai dengan bakat/keahlian <input type="checkbox"/> Bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang ditugaskan <input type="checkbox"/> Imbalan yang diterima sesuai dengan kebutuhan <input type="checkbox"/> Imbalan yang diberikan sesuai dengan harapan <input type="checkbox"/> Pemberian imbalan sesuai dengan pekerjaan <input type="checkbox"/> Lamanya masa kerja <input type="checkbox"/> Jenis pekerjaan sesuai dengan tingkat usia <input type="checkbox"/> Prestasi kerja menjadi dasar untuk mendapat promosi jabatan <input type="checkbox"/> Promosi jabatan sangat penting untuk memotivasi karyawan <input type="checkbox"/> Sesama rekan kerja saling membantu dalam mengatasi kesulitan <input type="checkbox"/> Kerjasama dengan rekan kerja sangat diperlukan dalam kelancaran bekerja	O  R  D  I  N  A  L

			<input type="checkbox"/> Komunikasi yang baik dengan rekan kerja akan menunjang kelancaran dalam bekerja	
--	--	--	--	--

### 3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data didapat dari hasil penelitian secara empiris melalui penyebaran kuesioner pada karyawan divisi pharماسerve PT. Combiphar Jakarta sebagai responden dan wawancara singkat pada pihak pimpinan *Human Research Development* PT Combiphar Jakarta. Sedangkan sumber data sekunder diantaranya diperoleh dari arsip atau dokumen perusahaan. Adapun jenis dan sumber data dapat dilihat pada tabel berikut.

**TABEL 3.2**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

Jenis Data	Sumber Data
Tanggapan iklim organisasi divisi pharماسerve	Karyawan
Tanggapan kepuasan kerja divisi pharماسerve	Karyawan

### 3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

#### 3.2.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2003:72), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Dalam mengumpulkan dan menganalisa suatu data menentukan populasi merupakan langkah yang penting. populasi bukan hanya sekedar orang, tetapi

juga benda-benda alam yang lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek tersebut, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki objek atau subjek tersebut.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi dalam pengertian karakteristik adalah karyawan divisi pharماسerve PT. Combiphar Jakarta yang mendapat kuesioner secara random. Sedangkan populasi dalam pengertian jumlah ialah seluruh karyawan divisi pharماسerve PT. Combiphar Jakarta yang berjumlah 174 orang. (Sumber: *Human Research Development*, 2006)

#### **3.2.4.2 Sampel**

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:109), yang dimaksud dengan sampel adalah "sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Sedangkan menurut Sugiyono (2003:57), yang dimaksud dengan sampel adalah "sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu". Mengenai berapa jumlah karyawan yang harus diambil dalam penarikan sampel, Suharsimi Arikunto (1998:62) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

"Sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%".

Berdasarkan pendapat di atas, dikarenakan jumlah karyawan divisi pharماسerve pada PT. Combiphar Jakarta lebih dari 100 orang yaitu berjumlah 174 orang, maka sampel yang diambil adalah 25% dari seluruh jumlah populasi karyawan divisi pharماسerve PT. Combiphar Jakarta yaitu sebanyak 41 orang.

#### **3.2.4.3 Teknik Sampling**

Setelah memperoleh data dari responden yang merupakan populasi penelitian, penulis mengambil sampelnya berdasarkan teknik *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2004:75), "*probability sampling* adalah teknik

sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

Untuk selanjutnya dilakukan teknik *random sampling*, dimana pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Menurut Prof.Dr.S Nasution (2003:88) ciri utama dari sampling acakan atau *random sampling* ialah bahwa setiap unsur dari keseluruhan populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Sampling acakan sederhana dilakukan dengan cara undian dengan penggunaan tabel.

Memilih sampel yang terdiri atas 41 orang dari populasi yang berjumlah 174 orang. Berikut langkah-langkah pengambilan sampel:

1. Setiap unsur dari populasi beri nomor sampai 174. Oleh sebab jumlah populasi, yaitu 174 terdiri atas 3 bilangan maka dari daftar itu kita gunakan angka-angka yang terdiri atas tiga bilangan.

2.

09	18	82	00	97	.....
90	04	58	54	97	.....
73	01	64	40	56	.....

Pada contoh tabel di atas dapat dimulai dengan angka 091, dan karena 91 (angka 0 pertama ditiadakan) termasuk salah satu nomor unsur populasi, maka unsur itu terpilih menjadi sampel.

3. Demikian juga lanjutkan sampai kepada angka yang paling bawah. Angka yang melebihi jumlah populasi dilampaui sedangkan angka yang berada dalam jumlah populasi, dalam hal 174 atau kurang terpilih sebagai sampel, sampai kita peroleh jumlah sampel yang kita tentukan.



### 3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan proses pengadaan data untuk keperluan penelitian dimana data yang terkumpul adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sedangkan teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah:

1. Wawancara, sebagai teknik langsung untuk memperoleh data yang diperlukan ditujukan pada pihak pimpinan HRD PT Combiphar.
2. Kuesioner, daftar pertanyaan yang dibuat dengan metode pertanyaan tertutup yang diberikan kepada responden untuk memperoleh data tentang iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

Langkah-langkah penyusunan kuesioner tersebut ialah:

- a. Menyusun kisi-kisi atau daftar pertanyaan.
- b. Merumuskan item-item pernyataan dan alternatif jawabannya untuk jenis pernyataan tertutup.
- c. Menetapkan kriteria pemberian skor untuk setiap item pernyataan yang menggunakan skala Likert dengan ukuran ordinal, artinya objek yang diteliti memiliki peringkat dalam urutan dari sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel.3.3**  
**BOBOT ALTERNATIF JAWABAN**

Positif		Negatif	
Pernyataan	Bobot	Pernyataan	Bobot
SS	5	SS	1
S	4	S	2
KS	3	KS	3
TS	2	TS	4
STS	1	STS	5

Sumber: Sugiyono (2004:87)

Namun dalam penelitian ini penulis tidak mencantumkan alternatif jawaban kurang setuju pada instrumen penelitian, dengan maksud tidak menganggap pendapat ahli tidak baik tetapi dengan tujuan mencegah hasil bias yang mungkin terjadi di lapangan. Selain itu agar memperoleh ketegasan pada tanggapan responden.

### 3.3 Pengujian Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.3.1 Pengujian Validitas

Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas instrumen sangat berguna untuk mengetahui apakah instrumen tersebut sudah mengukur apa yang hendak diukur.

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan cara mengkorelasikan tiap skor butir pertanyaan dengan skor total variabel tersebut dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut (Suharsimi Arikunto, 1998:162) :

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

Keterangan :

r = Nilai korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-j)

Y = Skor total (responden ke-j)

XY = Perkalian skor total pertanyaan (ke-j) dan skor total (ke-j)

Dengan menggunakan taraf uji signifikan  $\alpha = 0,05$ , maka koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil perhitungan diperbandingkan dengan nilai tabel korelasi nilai r dengan derajat kebebasan (n-2), dimana n menyatakan jumlah baris atau banyaknya responden. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen ini dikatakan valid sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen ini dikatakan tidak valid.

Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika  $r = 0,30$ . jadi, kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30, maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2004:116).

### 3.3.2 Pengujian Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu berbeda. Suatu penelitian dianggap mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi bila alat ukur dalam penelitian tersebut dapat memberikan hasil yang tetap atau seandainya berubah, perubahan yang terjadi tidak terlalu signifikan. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan *internal consistency*, dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian yang diperoleh dianalisis dengan teknik belah dua dari Spearman Brown, dengan rumus :

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b} \quad (\text{Sugiyono, 2004:126})$$

Dimana:  $r_i$  = reliabilitas internal seluruh instrumen

$r_b$  = korelasi *product moment* antara belahan pertama dan belahan kedua

Jika  $r_i > r_{0,05}$  maka instrumen itu dikatakan reliabel, namun jika  $r_i < r_{0,05}$  maka instrumen itu dikatakan tidak reliabel.

### 3.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan analisis regresi linier sederhana, karena penelitian hanya menganalisis dua variabel, yaitu iklim organisasi sebagai variabel bebas (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat (Y). Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut.

Langkah pertama menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara kedua variabel diteliti. Hubungan dua variabel terdiri dari dua macam yaitu hubungan yang positif dan hubungan yang negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi ( $r$ ). Nilai koefisien korelasi paling sedikit  $-1$  dan paling besar  $1$  ( $-1 \leq r \leq 1$ ), artinya jika:

$r = 1$ , hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif)

$r = -1$ , hubungan X dan Y sempurna dan negatif (mendekati  $-1$ , hubungan sangat kuat dan negatif)

$r = 0$ , hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan

Penentuan koefisien korelasi ( $r$ ) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *Pearson (Pearson's product Moment Coefficient of Correlation)*, yaitu:

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

(Sudjana, 1997:369)

Analisis Regresi Linier Sederhana penelitian ini hanya terdiri atas dua variabel yaitu variabel iklim organisasi (X) dan variabel kepuasan kerja (Y), maka bentuk persamaan regresi Y atas X adalah:

$$Y' = a + bx$$

Dimana:

$a$  = Y pintasan (nilai  $Y'$  bila  $x = 0$ )

$b$  = Kemiringan dari garis regresi (kenaikan atau penurunan  $Y'$  untuk setiap

perubahan satu satuan koefisien regresi, mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y, jika X naik satu unit)

X = Nilai tertentu dari variabel bebas

Y' = Nilai yang diukur dari variabel terikat

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

1. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b, yaitu:  $\sum X_i, \sum Y_i, \sum X_i \cdot Y_i, \sum X_i^2, \sum Y_i^2$ , dan
2. Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus yang dikemukakan Sudjana (1996:315) sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \quad \text{atau } \bar{y} = a + b \bar{x}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

X dikatakan mempengaruhi Y, jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun, dengan demikian nilai Y ini akan bervariasi. Namun nilai Y bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari X terhadap naik turunnya nilai Y dihitung dengan suatu koefisien yang disebut koefisien determinasi/ *coefficient of determination* ( $r^2$ )

$$r^2 = \frac{b\{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)\}}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2} \quad (\text{Sudjana, 1996:370})$$

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan menurut standar Guilford (1956:145).

**TABEL 3.4**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN KLASIFIKASI**  
**PENGUJIAN PENGARUH**

Besar Koefisien	Klasifikasi
< 20	Sangat rendah/ lemah dapat diabaikan
0,20 – 0,40	Rendah/ lemah
0,40 – 0,70	Sedang
0,70 – 0,90	Tinggi/ kuat
0,90 – 1,00	Sangat tinggi/ sangat kuat

Selain menggunakan rumus korelasi dan regresi linier sederhana di atas, teknik analisa data penelitian ini dapat menggunakan program SPSS versi 12. berikut ini adalah langkah-langkah menggunakan program SPSS versi 12 :

1. Memasukkan data ke SPSS. Dengan membuka lembar kerja baru, pilih menu utama *file* kemudian menu *new* dan klik *data*. Kemudian klik tab sheet *variabel view* untuk membuat nama atas setiap variabel baru, jenis data, label, dan sebagainya. Kemudian data dimasukkan ke lembar *Data view*.
2. Mengisi data, dapat dilakukan dengan cara meletakkan pointer pada baris pertama variabel tertentu. Kemudian isi data sesuai kasus diatas atau penelitian yang akan dilakukan.
3. Pengolahan data dengan SPSS, dilakukan dengan cara membuka lembar kerja sesuai penelitian yang akan dilakukan. Kemudian pilih menu *analyze* dan pilih submenu *Regression*. Disesuaikan dengan penelitian yang akan dilakukan maka pilih *Linear* dan masukan variabel yang akan diteliti pada kolom yang tersedia.
4. Analisis. Setelah hasil regresi didapat dengan menggunakan program SPSS versi 12, maka hasil data tersebut harus dianalisis sesuai dengan teori yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

### 3.5 Rancangan Uji Hipotesis

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan ataupun penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

Ho:  $\rho = 0$ , "nol" berarti tidak ada pengaruh yang kuat antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada divisi pharmaserve di PT Combiphar Jakarta.

Ha:  $\rho \neq 0$ , "tidak sama dengan nol" berarti lebih besar atau kurang dari nol berarti ada pengaruh yang kuat antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada divisi pharmaserve di PT Combiphar Jakarta,  $\rho$  = nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan.

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linier.

Untuk menguji hipotesis pengaruh harus dicari dahulu nilai dari  $F_{hitung}$  dan dibandingkan dengan nilai dari  $F_{tabel}$ , dengan taraf kesalahan 5 % atau sebesar 0,05 maka :

- $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima
- $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka Ho diterima dan Ha ditolak

