

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.1.1. Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

a. Variabel independen (bebas)

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. (Siregar, 2010). Adapun variabel independen (X) dalam penelitian ini, sebagai berikut :

- 1) Motivasi Kerja
- 2) Kepuasan Kerja

b. Variabel dependen (terikat)

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. (Siregar, 2010). Sedagka variabel terikat (dependen) (Y) dalam penelitian ini, adalah komitmen organisasional karyawan.

3.1.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel, yaitu penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikatornya. Dalam penelitian ini, indikator-indikator variabel tersebut, antara lain :

a. Motivasi Kerja (Variabel X1)

Motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat perspektif pribadi terutama organisasi. (Sudarwan Danim, 2004). Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara, menjelaskan motivasi kerja adalah keadaan yang berpengaruh dalam mengarahkan, membangkitkan serta mempengaruhi perilaku dengan tempat kerja. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005). Sedangkan indikator motivasi kerja, di antaranya :

- 1) Merasa senang dalam bekerja dan kebutuhan terpenuhi
- 2) Sadar ingin mengembangkan jabatan
- 3) Ingin diikutsertakan dalam semua kegiatan
- 4) Memiliki kesadaran yang tinggi akan tugas yang diberikan
- 5) Memiliki hubungan kekerabatan yang baik dengan lingkungan kerja
- 6) Merasa kebutuhan pribadi terpenuhi

b. Kepuasan Kerja (Variabel X2)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah tingkat saat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tempatnya bekerja. (Istijianto, 2005). Variabel kepuasan kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan 5 indikator, yaitu :

- 1) Merasa senang dengan pekerjaan
 - 2) Mencintai pekerjaan
 - 3) Mengedepankan moral saat bekerja
 - 4) Berusaha menjadi pribadi yang disiplin kerja
 - 5) Puas dengan prestasi yang diciptakan
- c. Komitmen Organisasional Karyawan (Y)

Komitmen organisasional karyawan adalah kemampuan dan kekuatan yang bersifat relatif dalam diri individu untuk mengidentifikasi keikutsertaan dirinya ke dalam bagian dari perusahaan, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan perusahaan, kemauan berusaha demi perusahaan dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan. (Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto, 2013). Variabel komitmen organisasional karyawan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 3 indikator, yaitu :

- 1) Bersedia meluangkan sisa karir
- 2) Merasa bangga dengan tempat kerja
- 3) Senang dengan nilai-nilai yang berlaku dan sesuai dengan nilai pribadi
- 4) Peduli dengan nasib tempat kerja
- 5) Merasa tempat kerja adalah tempat terbaik untuk berprestasi
- 6) Keberatan untuk meninggalkan tempat kerja
- 7) Merasa rugi meninggalkan tempat kerja

- 8) Mempunyai sedikit pilihan jika meninggalkan tempat kerja
- 9) Setia dan loyalitas terhadap pekerjaan
- 10) Tidak bersedia menerima tawaran dari organisasi lain
- 11) Percaya terhadap nilai-nilai organisasi

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Jenis Data

Dalam menganalisa masalah yang ditemukan serta dikumpulkan, maka penelitian ini menggunakan analisis, sebagai berikut :

a. Data kuantitatif

Data kuantitatif, adalah analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari kuisisioner dan wawancara yang dilakukan dengan personalia dan karyawan mengenai pelaksanaan standar operasional prosedur. Data tersebut kemudian diolah dengan bantuan software SPSS Versi 19 untuk kemudian dianalisis secara kuantitatif.

b. Data kualitatif

Data kualitatif, adalah menjelaskan teori atau konsep tentang hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dibahas dalam penelitian ini dengan melihat literatur-literatur yang ada baik dari buku maupun dari internet.

3.2.2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. (Suharsimi Arikunto, 2012).

Adapun data yang diperoleh dari penelitian ini, sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau pengambilan data langsung pada subjek atau objek sebagai sumber informasi yang dicari. (Syarifuddin Azwar, 2001). Data primer pada penelitian ini diperoleh dari jawaban para responden terhadap angket (kuesioner) yang disebarkan oleh peneliti. Sedangkan responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS BMT Fastabiq Jepara.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, dan tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari objek penelitiannya. Cara mendapatkan data sekunder adalah meminta

ke lembaga-lembaga, mencari di perpustakaan maupun pihak lainnya. (Syaifuddin Azwar, 2001).

3.3. Populasi, Jumlah Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

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. (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS BMT Fastabiq Jepara.

3.3.2. Jumlah Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Saifuddin Azwar, 2001). Sedangkan menurut Arikunto, sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. (Suharsimi Arikunto, 2007).

Berdasarkan data yang diperoleh dari manajer, diketahui jumlah karyawan KSPPS BMT Fastabiq Jepara keseluruhan berjumlah 60 karyawan. Karena populasi karyawan di KSPPS BMT Fastabiq Jepara hanya berjumlah 60 orang, maka seluruh karyawan di KSPPS BMT Fastabiq Jepara dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus dengan cara menyebarkan kuesioner yang dilakukan pada semua populasi. Sampling jenuh atau

sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah 60 karyawan di KSPPS BMT Fastabiq Jepara.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilaksanakan secara sistematis dengan prosedur yang standar (Suharsimi Arikunto, 2007). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

3.4.1. Dokumentasi

Dalam hal ini, metode dokumentasi digunakan untuk mengetahui jumlah karyawan, serta data tentang fasilitas KSPPS BMT Fastabiq Jepara.

3.4.2. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui. (Suharsimi Arikunto, 2007). Sedangkan menurut Sugiyono, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2012).

Kuesioner didesain dengan pertanyaan terbuka, yaitu terdiri dari beberapa pertanyaan yang digunakan untuk mengetahui identitas responden seperti jenis kelamin, usia dan pendidikan. Pertanyaan ini

digunakan untuk menganalisa jawaban yang diberikan kepada responden pada pertanyaan tertutup. Peneliti menyerahkan sendiri kuesioner kepada responden kemudian kuesioner yang sudah diberikan, diminta untuk diisi tanpa pengawasan.

Dalam penelitian ini, kuesioner yang disusun berupa penilaian skala pemahaman. Terdiri dari butir-butir pertanyaan atau pernyataan mengenai teori tentang motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan yang disertai jawaban acuan dengan bobot nilai yang berbeda. Dan model skala dalam penyusunan kuesioner ini adalah model *likert*.

Model skala *likert* menggunakan lima rentetan kategori respon, yaitu terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju dan tidak setuju. Dengan pemberian bobot yang ditetapkan, sebagai berikut :

Tabel. 3.1.
Skala Likert

KATAGORI	BOBOT
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Metode ini digunakan untuk memperoleh data karyawan mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di KSPPS BMT Fastabiq Jepara

3.5. Metode Pengolahan Data

Analisis yang digunakan untuk mengolah data yang berjumlah besar dan bisa diklasifikasikan serta diukur. Dalam penelitian ini, akan digunakan alat analisis yaitu, regresi linier untuk mengukur pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional kerja karyawan. Untuk melakukan analisis tersebut, ada beberapa tahap yang akan dilaksanakan, yaitu :

3.5.1. Editing

Menurut Sukardi (2010), editing merupakan proses pengecekan atau memeriksa data yang telah berhasil dikumpulkan dari lapangan, karena ada kemungkinan data yang tidak memenuhi syarat atau tidak dibutuhkan. Dengan tujuan untuk mengoreksi kesalahan dan kekurangan data yang terdapat pada catatan lapangan. Editing juga didefinisikan sebagai kegiatan yang dilaksanakan setelah penelitian selesai menghimpun data di lapangan. Kegiatan ini menjadi penting karena kenyataannya bahwa data yang terhimpun kadang kala belum memenuhi harapan peneliti, ada di antaranya kurang atau terlewatkan, tumpang tindih, berlebihan bahkan terlupakan. Oleh karena itu, keadaan tersebut harus diperbaiki melalui editing. Proses editing yang paling baik adalah dengan teknik silang. Di mana

seorang peneliti atau *field worker* memeriksa hasil pengumpulan data peneliti lain dan sebaliknya pada suatu kegiatan penelitian tertentu. Ini berarti ada dua orang atau lebih yang melakukan kegiatan ini.

Proses editing dimulai dengan memberi identitas pada instrumen penelitian yang telah terjawab. Kemudian memeriksa satu per satu lembaran instrumen pengumpulan data, kemudian memeriksa poin-poin serta jawaban yang tersedia. Apabila terjadi kejanggalan pada instrumen tersebut, berilah identitas tertentu pada instrument dan poin yang janggal tersebut. Keadaan lebih menguntungkan pada proses ini apabila proses editing dilakukan secara bersama-sama di antara peneliti, sehingga diskusi dan pengecekan dapat berjalan secara langsung tanpa harus menunggu kehadiran peneliti tertentu.

3.5.2. Coding

Setelah tahap editing selesai dilakukan, kegiatan berikutnya adalah mengklasifikasikan data-data tersebut melalui tahapan coding. Maksudnya bahwa data yang telah diedit tersebut diberi identitas sehingga memiliki arti tertentu pada saat dianalisis. Pengkodean ini menggunakan dua cara, pengkodean frekuensi dan pengkodean lambang. Pengkodean frekuensi digunakan apabila jawaban pada poin tertentu memiliki bobot atau arti frekuensi tertentu, sedangkan pengkodean lambang digunakan pada poin yang tidak memiliki bobot tertentu.

3.5.3. Scoring

Scoring adalah proses pemberian nilai atau angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan pada pengujian hipotesis. Pemberian nilai didasarkan pada skala likert. Skala likert merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subjek, objek atau kejadian tertentu. Skala likert umumnya menggunakan lima angka penilaian, yaitu tidak setuju dengan nilai 1, kurang setuju dengan nilai 2, netral dengan nilai 3, setuju dengan nilai 4, dan sangat setuju dengan nilai 5. (Indriantoro dan Supomo, 1999).

3.5.4. Tabulasi

Tabulasi adalah bagian terakhir dari pengolahan data. Maksud tabulasi adalah memasukkan data pada tabel-tabel tertentu yang mengatur angka-angka serta menghitungnya. (Sukardi, 2011). Ada beberapa jenis tabel yang dipakai dalam penelitian sosial, yaitu tabel data, tabel kerja. Tabel data adalah tabel yang dipakai untuk mendeskripsikan data sehingga memudahkan peneliti untuk memahami struktur dari sebuah data, sedangkan tabel kerja adalah tabel yang dipakai untuk menganalisa data yang tertuang dalam tabel data.

3.6. Metode Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkap. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner dengan tujuan untuk mengungkap sesuatu. (Duwi Priyatno, 2014).

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk degree of freedom ($df = n-2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang

kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala likert) adalah cronbach alpha. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, di mana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrument reliable atau tidak menggunakan batasan 0,6. Menurut Priyatno, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 adalah dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. (Duwi Priyatno, 2014).

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Residual

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Metode yang digunakan adalah metode grafik, yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P plot of regression standarized. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut adalah normal. (Duwi Priyatno, 2014).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel

independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak membentuk variabel ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai tolerance dan variance inflation faktor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. (Husein Umar, 2002)

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. (Duwi Priyatno, 2010). Jika varian dari residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Prasayarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan, yaitu uji spearman's rho,

uji glejser, uji park dan melihat grafik regresi; pada kali ini uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (unstandardized residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05, maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas. (Duwi Priyatno, 2010).

3.6.3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi (*multiple regresional analisis*). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas)

Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Pada regresi berganda terdapat satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah komitmen organisasional karyawan, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Model hubungan kinerja dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan, sebagai berikut :

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Komitmen Organisasional Karyawan

b : Koefisien

X₁ : Motivasi Kerja

X₂ : Kepuasan Kerja

e : Error

3.6.4. Pengujian Hipotesis

Salah satu tujuan penelitian adalah menguji hipotesis. Berdasarkan paradigma penelitian kuantitatif, hipotesis merupakan jawaban atas masalah penelitian yang secara rasional dideduksi dari teori. Tujuan pengujian hipotesis, yaitu untuk menentukan jawaban teoritis yang terkandung dalam pernyataan hipoteses didukung oleh fakta yang dikumpulkan dan dianalisis dalam proses pengujian data.

Pengujian hipotesis merupakan proses yang kompleks, terutama jika data yang diteliti merupakan data sampel atau bagian dari populasi. Pernyataan hipotesis, sebagaimana diketahui, merupakan ekspektasi peneliti mengenai karakteristik populasi yang didukung oleh logika penelitian. Berdasarkan hasil pengujian terhadap sebagian dari populasi (sampel), penelitian membuat keputusan menolak atau mendukung hipotesis. Pengujian hipotesis (yang menggambarkan karakteristik sampel) pada dasarnya merupakan pembuatan keputusan melalui proses inferensi yang memerlukan akurasi peneliti dalam melakukan estimasi.

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. (Kuncoro, 2003)

Cara melakukan uji statistik F adalah membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Bila nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} maka H_0 ditolak, sebaliknya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada nilai F_{tabel} , maka H_0 diterima.

kriteria yang digunakan untuk melakukan uji statistik F dalam penelitian ini, antara lain :

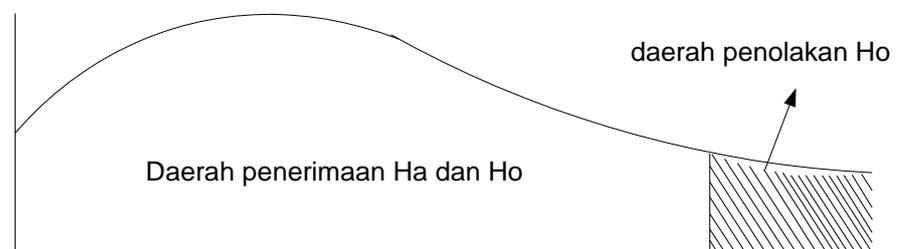
- 1) $H_0 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (motivasi kerja, kepuasan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (komitmen organisasional karyawan).
- 2) $H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (motivasi kerja, kepuasan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (komitmen organisasional karyawan).
- 3) Taraf nyata 5%
- 4) Degree of freedom dari F_{tabel} ($df_1 = k, df_2 = n-k-1$), keterangan : n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas, dan 1 adalah konstan

5) Kriteria pengujian, yaitu :

- a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak
- b) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 diterima

Untuk uji statistik F, dijelaskan bahwa daerah H_0 ditolak adalah pada daerah yang diarsir karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan daerah untuk penerimaan H_0 terletak pada daerah yang tidak diarsir, sesuai gambar, sebagai berikut :

Gambar. 3.1.
Uji Statistik F



1) Uji Signifikansi Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. (Kuncoro, 2003).

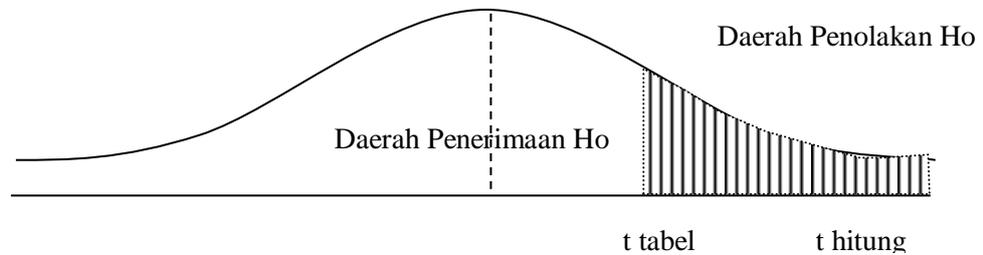
Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t_{hitung} lebih tinggi dibanding nilai t_{tabel} , maka hipotesis alternatif diterima, sebaliknya jika nilai statistik t_{hitung} lebih kecil dibanding nilai t_{tabel} , maka hipotesis alternatif ditolak. Kriteria yang

digunakan untuk melakukan uji statistik t dalam penelitian ini, antara lain :

- a) $H_0 : \beta \neq 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (motivasi kerja, kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (komitmen organisasional karyawan).
- b) $H_a : \beta \neq 0$, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (motivasi kerja, kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (komitmen organisasional karyawan).
- c) Taraf nyata 5%
- d) Degree of freedom dari t_{tabel} ($df = n-k-1$). Dengan keterangan, bahwa n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan.
- e) Uji 1 sisi
- f) Kriteria pengujian, sebagai berikut :
 - Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak
 - Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_a diterima

Untuk uji statistik t dijelaskan bahwa daerah H_0 ditolak adalah pada daerah yang diarsir karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan daerah untuk penerimaan H_0 terletak pada daerah yang tidak diarsir. Sebagaimana gambar di bawah ini :

Gambar. 3.2.
Uji Statistik t



3.6.5. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Untuk mengukur kebenaran penggunaan model analisis regresi digunakan koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi merupakan ukuran ikhtisar yang menyatakan seberapa baik regresi sampel sesuai dengan data yang dibentuk dalam formula atau persamaan regresi, jika nilai R^2 (koefisien determinasi) mendekati angka 1 maka dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel X_1 , X_2 terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dapat dinyatakan pula dalam persentase.