

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang secara eksplanatif merupakan penelitian korelasional, yaitu metode penelitian ilmiah yang mencari pengaruh antara satu variable atau lebih terhadap variable terikat dengan menggunakan data numerik dan analisis statistik untuk menguji hipotesis, mengukur variabel, dan mencari hubungan antara variabel. Metode ini berfokus pada data yang dapat diukur, dihitung, dan dianalisis secara statistik.

Penelitian ini ditujukan untuk membuktikan pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan, pengaruh pelatihan (X_2) terhadap kinerja (Y) secara parsial, dan pengaruh motivasi kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Definisi Operasional Variabel

Penelitian menggunakan 3 variabel, yang terdiri dari 2 variabel bebas (independent) yaitu variable motivasi kerja (X_1), pelatihan karyawan (X_2) dan satu variable terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Variabel-variabel tersebut didefinisikan secara operasional sebagaimana disajikan pada table 1.

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variable Penelitian

Variabel	Definisi Konsep Variabel	Dimensi Variabel	Definisi konsep Dimensi nVariabel	Indikator Variabel
Kinerja karyawan (Y)	Merujuk pendapat Mangkunegara, kinerja sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya yang diukur berdasarkan persepsi karyawan kepada dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pelaksanaan tugas	Kualitas kerja	Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Yang akan diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap (1) Kerapihan; (2) Ketelitian, dan (3) Hasil kerja	Kerapihan Ketelitian Hasil kerja
		Kuantitas kerja	Kuantitas kerja adalah kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing yang diukur berdasarkan persepsi karyawan pada (1) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan; (2) Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Kemampuan melakukan pekerjaan Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
		Pelaksanaan tugas	Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan yang diukur berdasarkan persepsi karyawan pada (1) Kemampuan melakukan pekerjaan dengan akurat (2) Jalinan Kerjasama; (3) Kekompakkan	Kemampuan melakukan pekerjaan dengan akurat Jalinan Kerjasama; Kekompakkan
Motivasi Kerja	Motivasi kerja mengacu pada	Kebutuhan Fisiologis	Kebutuhan Fisiologis kebutuhan paling dasar untuk bertahan hidup, berdasarkan	Udara Air,

(X ₁)	pendapat Maslow, yaitu hasil dari usaha individu untuk memenuhi kebutuhan, yang diklasifikasikan dalam hierarki mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri. yang akan diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap 6) Kebutuhan Fisiologis 7) Kebutuhan Keamanan 8) Kebutuhan Sosial (Social Needs): 9) Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs): 10) Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs):	(Physiological Needs): Kebutuhan Keamanan (Safety Needs): Kebutuhan Sosial (Social Needs): Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs) Kebutuhan	Udara, Air, Makanan, Pakaian, Tempat Tinggal Kebutuhan keamanan yaitu kebutuhan akan rasa aman dan terlindungi yang akan diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap (1) Rasa aman fisik, (2) Stabilitas dan ketergantungan: (3) Kebebasan dari ancaman: (4) Perlindungan: (5) Rasa aman psikologis Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan Cinta dan Kasih Sayang yang akan diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap (1) Rasa Memiliki: (2) Kebutuhan Penerimaan: dan (3) Perasaan Dilibatkan: Kebutuhan penghargaan yaitu kebutuhan akan rasa harga diri, pengakuan, dan prestasi yang diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap (1) harga diri, (2) pengakuan; dan (3)	Makanan, Pakaian, Tempat Tinggal Rasa aman fisik: Stabilitas ketergantungan: Kebebasan dari ancaman: Perlindungan: Rasa aman psikologis Cinta dan Kasih Sayang: Rasa Memiliki: Kebutuhan Penerimaan: Perasaan Dilibatkan: harga diri, pengakuan, prestasi. Penerimaan Diri dan Realisme:
-------------------	---	--	--	--

		Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs):	prestasi. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk mencapai potensi penuh, mengembangkan diri, dan mencapai tujuan hidup yang akan diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap (1) Penerimaan Diri dan Realisme: (2) Fokus pada Pemecahan Masalah (3) Kebebasan dan Independensi: (4) Kreativitas dan Spontanitas: (5) Rasa Syukur dan Kekaguman: (6) Pengalaman Puncak (Peak Experiences): (7) Pertumbuhan Pribadi dan Pemenuhan Potensi: (8) Keinginan untuk Menjadi yang Terbaik:	Fokus pada Pemecahan Masalah Kebebasan dan Independensi: Kreativitas dan Spontanitas: Rasa Syukur dan Kekaguman: Pengalaman Puncak (Peak Experiences): Pertumbuhan Pribadi dan Pemenuhan Potensi: Keinginan untuk Menjadi yang Terbaik:
Pelatihan kerja	Pelatihan kerja merujuk tujuan pelatihan yang dikemukakan Dessler bahwa tujuan pelatihan yang dikemukakan sebagai berikut: (1) Mengembangkan keterampilan: (2) Mengembangkan pengetahuan: (3)	Mengembangkan keterampilan: Mengembangkan pengetahuan: Mengembang	Pelatihan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kemampuan praktis dalam menjalankan tugas mereka, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif. Yaitu peningkatan pengetahuan peserta setelah mengikuti pelatihan yang diukur dengan indikator kepuasan peserta, manfaat pelatihan, dan pencapaian tujuan	kemampuan praktis, kemampuan berpikir, kemampuan komunikasi, dan kemampuan sosial kepuasan peserta, manfaat pelatihan pencapaian tujuan

	Mengembangkan sikap: (4) Meningkatkan produktivitas: (5) Mencapai tujuan organisasi:	kan sikap: Meningkatkan produktivitas: Mencapai tujuan organisasi:	Mengembangkan sikap: mengembangkan sikap dari pelatihan dapat diukur melalui perubahan dalam sikap peserta setelah mengikuti pelatihan dengan Indikator-indikator peningkatan motivasi, kesadaran diri, kemampuan beradaptasi, dan perubahan perilaku Meningkatkan produktivitas: dari pelatihan mencakup peningkatan kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Mencapai tujuan organisasi diukur dengan indikator peningkatan kinerja karyawan, produktivitas, berkurangnya kesalahan kerja, dan retensi karyawan.	peningkatan motivasi, kesadaran diri, kemampuan beradaptasi, perubahan perilaku peningkatan kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. peningkatan kinerja karyawan, produktivitas berkurangnya kesalahan kerja, retensi karyawan.
--	---	---	---	---

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiono (2017:136) populasi merupakan “wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 20 yaitu semua karyawan yang bekerja di Toko Global Komputer Pringsewu.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2017:136) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penentuan jumlah sampel yang akan diambil dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat. Besaran ukuran sampel menurut Arikunto (2015) apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Dalam penelitian ini, karena populasi kurang dari 100 maka sampel yang digunakan adalah seluruh dari populasi yaitu sebanyak 20 orang karyawan.

3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017 :139) sampling merupakan teknik atau cara pengambilan sampel. Untuk penentuannya sendiri terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan jenis yang digunakan adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, karena dalam penelitian ini, jumlah populasi yang akan diteliti 20 orang maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh pegawai toko global komputer yang berjumlah 20 orang pegawai termasuk Kepala toko.

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah sebagai langkah yang paling strategis dalam penelitian karna tujuan utamanya dari penelitian tersebut adalah untuk mendapatkan data (Sugiyono, 2017). Metode yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi

1.1. Kuesioner

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner digunakan untuk mengambil data utama

dalam penelitian berupa hasil jawaban rangkaian pernyataan tertutup dari responden atau sampel.

1.2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah cara untuk mengumpulkan data dengan memanfaatkan dokumen yang sudah ada, seperti catatan, buku, transkrip, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda, foto, dan lain-lain untuk melengkapi pengumpulan data dari kuesioner.

2. Instrumen Pengumpul Penelitian

2.1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Instrumen disusun berdasarkan indikator variable dalam bentuk pilihan ganda sebanyak 60 butir soal dengan perincian sebagai berikut:

- 1) Variabel kinerja karyawan (terikat) sebanyak 20 butir instrument
- 2) Variabel motivasi kerja (X_1)
- 3) Variabel pelatihan karyawan (X_2)

Instrumen penelitian disusun dan dikembangkan melalui kisi-kisi pengembangan instrument pada table 2.

Tabel 3.2. Kisi-kisi instrumen penelitian

No.	Variabel	Dimensi Variabel	Indikator Variabel	Jumlah Butir	No. Butir
1	Kinerja karyawan	Kualitas kerja	Kerapihan	3	1,2,3
			Ketelitian	3	4,5,5
			Hasil kerja	3	7,8,9
		Kuantitas kerja	Kemampuan melakukan pekerjaan	2	10,11
			Tepat waktu		

			dalam menyelesaikan pekerjaan	2	12,13
		Pelaksanaan tugas	Kemampuan melakukan pekerjaan dengan akurat	2	14,15
			Jalinan Kerjasama;	3	16,17, 18
			Kekompakkan	2	19,20
2	Motivasi kerja	Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs):	Udara Makanan, Pakaian, Tempat Tinggal	1 1 1 1	1 2 3 4
		Kebutuhan Keamanan (Safety Needs):	Rasa aman fisik: Stabilitas ketergantungan :	1 1 1	5 6 7
		Kebutuhan Sosial (Social Needs):	Kebebasan dari ancaman:	1 1 1	8 9 10
			Rasa Memiliki:	1 1	11 12
		Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs)	Kebutuhan Penerimaan: Perasaan Dilibatkan:	1 1 1	13 14 15
		Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs):	harga diri, pengakuan, prestasi.	1 1	16 17
			Kebebasan dan Independensi: Kreativitas dan	1	18

			Spontanitas: Rasa Syukur dan Kekaguman: Pertumbuhan Pribadi dan Pemenuhan Potensi: Keinginan untuk Menjadi yang Terbaik:	1	19
				1	20
3	Pelatihan	Mengembangkan an keterampilan:	kemampuan praktis, kemampuan berpikir, kemampuan komunikasi, kemampuan sosial	1 1 1 1 1	1 2 3 4 5
		Mengembangkan an pengetahuan:	kepuasan peserta, manfaat pelatihan pencapaian tujuan	1 1 1	6 7
		Mengembangkan an sikap:	peningkatan motivasi, kesadaran diri, kemampuan beradaptasi, perubahan perilaku	1 1 1 1	8 9 10 11 12
		Meningkatkan produktivitas:	peningkatan kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri,	1 1 1 1	13 14 15 16 17
		Mencapai tujuan	mutu, dan efisiensi.	1	18

		organisasi:	peningkatan kinerja karyawan, produktivitas	1	19
			berkurangnya kesalahan kerja, retensi karyawan.	1	20

2.2. Pengukuran Data

Instrument penelitian menggunakan skala Linkert dengan 5 degradasi alternatif jawaban dari yang paling positif sampai dengan paling negative dengan penskoran sebagai berikut:

- (1) Jawaban sangat positif dengan skore 5
- (2) Jawaban positif dengan skore 4
- (3) Jawaban netral dengan skore 3
- (4) Jawaban negates dengan skore 2
- (5) Jawaban sangat negative dengan skore 1

2.3. Persyaratan Instrumrn Penelitian

2.3.1. Validitas Instrumen

Sebelum instrument digunakan dilakukan uji validitas instrument menggunakan korelasi produk moment:

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variable skor butir (x) dengan skor total (Y)
 $\sum xy$ = jumlah perkalian antara nilai-nilai variabel x dan y
 $\sum x^2$ = jumlah dari kuadrat nilai x
 $\sum y^2$ = jumlah dari kuadrat nilai y
 $(\sum x^2)$ = jumlah nilai x yang dikuadratkan
 $(\sum y^2)$ = jumlah nilai y yang dikuadratkan

Kriteria pengujian:

Kriteria pengujian: dengan taraf kepercayaan 95% atau ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan n-2 instrument penelitian dinyatakan valid apabila koefisien korelasi setiap butir $\geq$ table korelasi ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$).

2.3.1.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji coban instrument terhadap 15 orang responden non sampel diperoleh hasil sebagaimana disajikan pada table 3.

Tabel 3.3. Hasil uji coba instrument variable kinerja karyawan

No. Butir	Hasil	Kriteria	No. Butir	Hasil	Kriteria
1	0,705	Valid	11	0,655	Valid
2	0,582	Valid	12	0,680	Valid
3	0,921	Valid	13	0,921	Valid
4	0,726	Valid	14	0,793	Valid
5	0,643	Valid	15	0,583	Valid
6	0,634	Valid	16	0,921	Valid
7	0,793	Valid	17	0,565	Valid
8	0,717	Valid	18	0,583	Valid
9	0,775	Valid	19	0,836	Valid
10	0,836	valid	20	0,661	valid

Kriteria pengujian: pada taraf kepercayaan 95% atau ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $n-2$ diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,553. Berdasarkan kriteria pengujian bahwa instrument penelitian dinyatakan valid apabila r_{hitung} setiap butir $\geq r_{\text{tabel}}$ dengan demikian dikarenakan hasil pengujian butir instrument diperoleh korelasi ($r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$) maka instrument secara keseluruhan memiliki validitas yang baik dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

2.3.1.2 Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji coban instrument terhadap 15 orang responden non sampel diperoleh hasil sebagaimana disajikan pada table 4.

Tabel 3.4. Hasil uji coba instrument variable motivasi kerja

No. Butir	Hasil	Kriteria	No. Butir	Hasil	Kriteria
1	0,676	Valid	11	0,713	Valid
2	0,810	Valid	12	0,716	Valid
3	0,733	Valid	13	0,741	Valid
4	0,622	Valid	14	0,777	Valid
5	0,701	Valid	15	0,615	Valid
6	0,908	Valid	16	0,810	Valid
7	0,733	Valid	17	0,668	Valid
8	0,748	Valid	18	0,668	Valid
9	0,908	Valid	19	0,836	Valid
10	0,908	valid	20	0,908	valid

Kriteria pengujian: pada taraf kepercayaan 95% atau ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $n-2$ diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,553. Berdasarkan kriteria pengujian bahwa instrument penelitian

dinyatakan valid apabila r_{hitung} setiap butir $\geq r_{tabel}$ dengan demikian dikarenakan hasil pengujian butir instrument diperoleh korelasi ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$) maka instrument secara keseluruhan memiliki validitas yang baik dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

2.3.1.3. Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Pelatihan Kerja

Berdasarkan hasil uji coban instrument terhadap 15 orang responden non sampel diperoleh hasil sebagaimana disajikan pada table 5.

Tabel 3.5. Hasil uji coba instrument variable pelatihan kerja

No. Butir	Hasil	Kriteria	No. Butir	Hasil	Kriteria
1	0,690	Valid	11	0,765	Valid
2	0,632	Valid	12	0,700	Valid
3	0,706	Valid	13	0,706	Valid
4	0,797	Valid	14	0,797	Valid
5	0,794	Valid	15	0,748	Valid
6	0,765	Valid	16	0,894	Valid
7	0,675	Valid	17	0,817	Valid
8	0,797	Valid	18	0,855	Valid
9	0,688	Valid	19	0,690	Valid
10	0,558	valid	20	0,698	valid

Kriteria pengujian: pada taraf kepercayaan 95% atau ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $n-2$ diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,553. Berdasarkan kriteria pengujian bahwa instrument penelitian dinyatakan valid apabila r_{hitung} setiap butir $\geq r_{tabel}$ dengan demikian dikarenakan hasil pengujian butir instrument diperoleh korelasi ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$) maka instrument secara keseluruhan memiliki

validitas yang baik dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

2.3.2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas, atau kehandalan merupakan konsistensi dari serangkaian instrument pengumpul data. Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu instrument penelitian reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Secara empirik reliabilitas ditunjukkan oleh nilai koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk kuesioner dan skala bertingkat. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrument yang dicari
 n = jumlah butir instrument yang diuji
 $\sum \sigma_t^2$ = jumlah varians skor setiap butir instrument
 σ_t^2 = varians total

Kriteria pengujian:

Apabila nilai $\alpha > 0.7$ artinya reliabilitas instrument mencukupi (sufficient reliability) dan mensugestikan seluruh butir instrument.

2.3.2.1. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil uji coba instrumen terhadap 15 orang responden non sampel diperoleh hasil cronbach alpha sebagai berikut

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.952	20

Berdasarkan kriteria pengujian apabila nilai $\alpha > 0.7$ artinya reliabilitas instrumen mencukupi (sufficient reliability) dan mensugestikan seluruh butir instrumen maka instrumen penelitian variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena $0,952 > 0,700$.

2.3.2.2. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji coba instrumen terhadap 15 orang responden non sampel diperoleh hasil cronbach alpha sebagai berikut

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	20

Berdasarkan kriteria pengujian apabila nilai $\alpha > 0.7$ artinya reliabilitas instrumen mencukupi (sufficient reliability) dan mensugestikan seluruh butir instrumen maka instrumen penelitian variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel karena $0,946 > 0,700$.

2.3.2.3. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian Variabel Pelatihan

Berdasarkan hasil uji coba instrument terhadap 15 orang responden non sampel diperoleh hasil cronhbach alpha sebagai berikut

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.959	20

Berdasarkan kriteria pengujian apabila nilai $\alpha > 0.7$ artinya reliabilitas instrument mencukupi (sufficient reliability) dan mensugestikan seluruh butir instrument maka instrument penelitian variable pelatihan dinyatakan reliabel karena $0,946 > 0,700$.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses cleaning, transforming, dan memodelkan data untuk menemukan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi, baik regresi sederhana maupun regresi berganda.

1. Regresi Linear Sederhana

Untuk menganalisa hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat menggunakan model regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

a = Konstanta atau titik potong Y

b = Koefisien dari regresi atau beta

€ = Residual regresi atau istilah kesalahan (error)

2. Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisa hubungan lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat (Y) menggunakan model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

X = Variabel independent

a = Konstanta atau titik potong

Y b, c, d = Koefisien dari regresi atau beta

€ = Residual regresi atau istilah kesalahan (error)

3. Uji Hipotesis

3.1. Uji Simultan (F)

Uji simultan dengan F test ini pada dasarnya dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable independen secara simultan terhadap variable dependen. Hasil dari uji F didapatkan dari membandingkan F hitung dengan F tabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau ($pvalue < 0,05$), maka hipotesis di terima, yang artinya variable independen yang diuji secara bersama-sama (Simultan) memiliki pengaruh terhadap variable dependen.

Dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha=0,05$ dan derajat kebebasan ($df=n-k$) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel penelitian, terima H_0 apabila $F_{hit} < F_{tabel}$, dalam hal sebaliknya H_0 ditolak.

3.2.Uji Parsial (t)

Dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha=0,05$ dan derajat kebebasan ($df=n-k$) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel penelitian, terima H_0 apabila $t_{hit} < t_{tabel}$, dalam hal sebaliknya H_0 ditolak.