

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BRI KC Kawi Malang yang beralamatkan di Jl. Kawi No.20-22, Kauman, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65119 yang dimulai pada bulan Oktober 2023 sampai Januari 2024. Lokasi ini dipilih karena sangat strategis berada di pusat kota, sehingga peneliti mudah mendapatkan data.

3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), yang akan menjelaskan pengaruh antara variabel bebas atau independen terhadap variabel dependen (Singarimbun dan Effendi, 2019). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris yang datanya berbentuk angka-angka. Metode Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3. Populasi dan Sampel

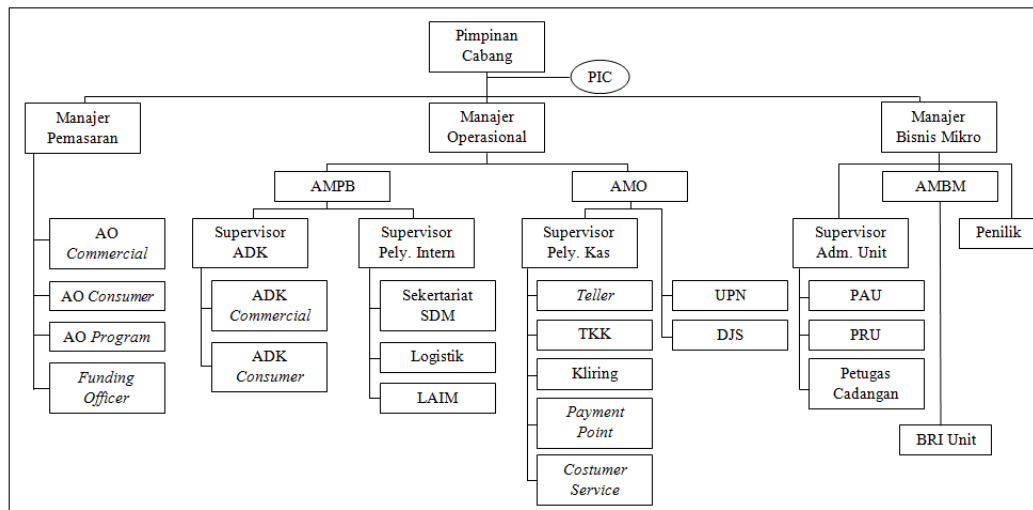
1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi merujuk pada objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk tujuan studi dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di BRI KC Kawi Malang yaitu sejumlah 217 orang.

Berikut struktur organisasi BRI KC Kawi Malang:

Gambar 3.1 Struktur Organisasi BRI KC Kawi Malang



Sumber: Data Internal BRI KC Kawi Malang, Oktober 2023

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Metode pengumpulan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2018), dalam melakukan penelitian ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai dengan 500. Penelitian ini diketahui 217 responden populasinya, maka diambil sampel untuk mewakili populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Ferdinand (2014), yaitu:

$$\text{Jumlah sampel} = \text{jumlah indikator} \times (5 \text{ sampai } 10)$$

Penelitian ini terdapat 15 indikator dan dipilih angka 5 sebagai pengalinya, sehingga sampel minimal yang dibutuhkan sebanyak $15 \times 5 = 75$. Berdasarkan hasil perhitungan, sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 75 responden karyawan BRI KC Kawi Malang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam sebuah penelitian adalah sumber data primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Nazir 2017). Sumber primer ini diperoleh melalui penyebaran kuisisioner yang sudah disediakan oleh peneliti kepada seluruh karyawan BRI KC Kawi Malang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuisisioner atau angket yang merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden dengan harapan responden dapat memberikan keterangan terkait penelitian (Sugiyono, 2019). Kuisisioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan maupun pernyataan secara tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab.

3.6. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Sugiyono, 2014).

2.1.1. Kinerja Karyawan

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah Ada sejumlah masalah kinerja yang ditangani oleh karyawan. Dari perspektif peneliti dan wawancara karyawan, beberapa masalah tersebut disebabkan oleh berbagai faktor di perusahaan. Kualitas pelayanan, kompetensi, dan beban kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga masalah tenaga kerja menjadi salah satu faktor penting bagi perusahaan.

Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

1. Mutu hasil pekerjaan seseorang dinilai berdasarkan pandangan subyektif pekerja itu sendiri mengenai kualitas output yang dihasilkan, serta seberapa baik tugas-tugas tersebut dapat diselesaikan sesuai dengan keterampilan dan kapabilitas yang dimilikinya.
2. Kuantitas pekerjaan mengacu pada jumlah output yang dihasilkan, baik dinyatakan dalam satuan unit produk, maupun jumlah rangkaian aktivitas yang dapat diselesaikan.

3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat melakukan tugas-tugasnya sendiri.
6. Komitmen kerja mengacu pada seberapa jauh karyawan berkomitmen dengan perusahaan dan memiliki tanggung jawab terhadap kantor.

i. Kualitas Pelayanan

Pelayanan merupakan salah satu fungsi perbankan maka sudah seharusnya itu dilakukan secara berkualitas oleh bank-bank. Menurut J. Supranto (2006:226) kualitas pelayanan adalah sebuah kata yang bagi penyedia jasa merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan baik. Bagi perusahaan yang bergerak di sektor jasa, memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan merupakan hal penting untuk keberhasilan mereka. Mutu pelayanan berfokus pada pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta penyampaian yang tepat untuk memenuhi harapan pelanggan,

yaitu kesesuaian antara harapan pelanggan dengan persepsi manajemen, persepsi pelanggan dengan standar kerja karyawan, kesesuaian antara pelayanan yang diberikan dengan pelayanan yang dijanjikan, dan kesesuaian antara pelayanan yang diterima dengan persepsi manajemen. Sehingga definisi kualitas pelayanan dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen serta ketepatan penyampaiannya dalam mengimbangi harapan konsumen (Tjiptono, 2008).

Indikator *Service Quality (Servqual)*, Berry *et al.*, (1988) dibagi menjadi lima indikator diantaranya adalah:

- a) *Tangibles* (Bukti Fisik). Kemampuan suatu organisasi untuk menunjukkan eksistensinya kepada orang-orang di luar organisasi. Penampilan dan kemampuan sarana dan prasarana fisik perusahaan serta kondisi lingkungan sekitar adalah bukti nyata dari pelayanan yang diberikan oleh pemberi jasa. yang mencakup fasilitas fisik (gedung, gudang, dll.), peralatan dan peralatan yang digunakan (teknologi), dan penampilan pekerjanya.
- b) *Reliability* (Kehandalan). Kemampuan perusahaan untuk menyediakan layanan sesuai dengan janji yang telah diberikan dengan akurat dan dapat diandalkan. Kinerja harus memenuhi harapan pelanggan, termasuk ketepatan waktu, pelayanan yang konsisten untuk semua pelanggan tanpa kesalahan, sikap yang ramah, dan tingkat akurasi yang tinggi.

- c) *Responsiveness* (Ketanggapan). Kemauan untuk memberikan bantuan dan layanan yang responsif dan akurat kepada pelanggan, dengan menyampaikan informasi yang mudah dipahami.
- d) *Assurance* (Jaminan dan Kepastian). Pengetahuan, kesopanan, dan kemampuan para karyawan perusahaan untuk menumbuhkan rasa percaya para pelanggan kepada perusahaan. Terdiri dari beberapa komponen antara lain komunikasi, kredibilitas, keamanan, kompetensi, dan sopan santun.
- e) *Empathy* (Empati). Memberikan perhatian yang tulus dan pribadi kepada pelanggan dengan usaha untuk memahami keinginan mereka adalah penting. Sebuah perusahaan diharapkan memiliki pemahaman dan pengetahuan yang baik tentang pelanggan, memahami kebutuhan mereka secara spesifik, dan menyediakan pengalaman yang nyaman selama interaksi dengan perusahaan tersebut.

ii. Kompetensi

Rachmaniza (2020) menyatakan kompetensi merujuk pada atribut yang melekat pada seseorang yang berhubungan dengan seberapa efektif individu tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Kompetensi juga mencakup karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan sebab-akibat dengan standar yang digunakan sebagai acuan untuk menilai efektivitas atau kinerja yang luar biasa di tempat kerja atau dalam situasi tertentu. Sinaga (2019)

mengatakan kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

Edison, Anwar dan Komariyah (2018) menyatakan bahwa indikator kompetensi didasari perilakunya yang mengacu pada perundangundangan yang berlaku, yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan formal atau melalui pelatihan dan kursus yang terkait dengan pekerjaan yang sedang dijalankan.
2. Keahlian (*Skill*) adalah satu kemampuan yang penting dalam bidang pekerjaan adalah keahlian dan kemampuan untuk menangani tugas dengan detail. Namun, selain itu, seorang profesional juga harus memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien.
3. Sikap (*Attitude*) adalah suatu hal yang sangat menghargai etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak dapat dipisahkan dari tugas seseorang dan melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi perusahaan atau organisasi dalam usaha atau jasa pelayanan, bahkan dapat berdampak pada citra perusahaan atau organisasi tersebut.

i. **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan hal yang penting bagi setiap perusahaan dalam menjalankan fungsinya dengan baik. Hal ini karena beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam melakukan analisis beban kerja (*Workload Analysis*), digunakan teknik analisis yang memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia dalam menganalisis hasil dari beban kerja karyawan. Analisis beban kerja ini bertujuan untuk mengidentifikasi jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Soeprihanto (2016) beban kerja adalah sekelompok kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi atau individu yang memiliki posisi tertentu dalam jangka waktu yang ditentukan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan oleh mereka sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Munandar (2016), beban kerja terdiri dari dua indikator, yaitu:

1. Tuntutan Fisik, ini adalah beberapa kondisi kerja dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan berdampak pada karyawan, selain itu kondisi fisik juga berpengaruh terhadap kesehatan mental pekerja. Indikatornya adalah:
 - a. Kondisi kesehatan fisik.
 - b. Kondisi mental karyawan.
 - c. Kondisi psikologi karyawan.

2. Tuntutan Tugas, ini adalah kerja shift atau kerja malam seringkali membuat para karyawan merasa lelah karena adanya beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Indikatornya adalah:
 - a. Beban kerja yang terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
 - b. Beban kerja berlebihan untuk diselesaikan oleh karyawan yang tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas.

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (kualitas pelayanan, kompetensi, dan beban kerja) dan satu variabel dependen (kinerja karyawan) yang dijabarkan definisi beserta indikatornya:

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Kualitas Pelayanan (X1)	1.Tingkat Kehandalan	Saya dapat diandalkan dalam melayani nasabah
	2.Jaminan dan Kepastian Pelayanan	Saya dapat membuat nasabah merasa aman pada saat berinteraksi
	3.Bentuk Pelayanan	Saya memberikan perhatian individu terhadap nasabah
	4.Bentuk Perhatian Karyawan	Saya berinteraksi dengan nasabah dengan cara yang penuh perhatian

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Kompetensi (X2)	1.Pengetahuan	Saya memiliki pengetahuan tentang job desk yang saya lakukan saat ini
	2.Keahlian	Saya memiliki cukup keterampilan dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan
	3.Sikap	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, sesuai keterampilan yang saya miliki.
Beban Kerja (X3)	1.Tuntutan Fisik	Saya sering kali merasa kurang enak badan karena melakukan pekerjaan yang berlebihan
	2.Tuntutan Tugas	Saya sering merasa cemas apabila ada pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat
Kinerja Karyawan (Y)	1.Kualitas Kerja	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
	2.Kuantitas Kerja	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kuantitas yang telah ditentukan
	3.Ketepatan Waktu	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>deadline</i>
	4.Efektivitas	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien
	5.Kemandirian	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan
	6.Komitmen Kerja	Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur

Sumber: Dirancang Peneliti, Oktober 2023

3.7. Teknik Penskalaan Data

Teknik penskalaan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat, dan persepsi individu maupun kelompok mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Teknik penskalaan data pada penelitian ini menggunakan skala likert yang ada pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2. Skala Likert

Jawaban Pertanyaan	Skala Likert
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Ghozali, 2011

Teknik penskalaan data digunakan untuk analisis statistik deskriptif akan mendeskripsikan gambaran umum setiap data yang diperoleh dari variabel yang diteliti.

3.8. Uji Instrumen

Untuk memperoleh data yang memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel.

Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), validitas adalah tingkat keakuratan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang benar-benar terjadi pada objek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana kuesioner yang digunakan dalam penelitian tersebut sah atau valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan

pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Adapun cara pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $\geq r$ tabel, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total, artinya item angket dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total yang artinya item angket dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner dan menjadi indikator dari suatu variabel dapat diparafrasekan menjadi sebuah perangkat yang digunakan untuk menilai kuesioner dan menjadi petunjuk dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$\tau_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

τ_{ii} = Reliabilitas instrument

- k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir
 σ_t^2 = Varian total

Adapun kriteria reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka instrumen yang digunakan reliabel
- b. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\leq 0,6$ maka instrumen yang digunakan tidak reliabel

3.9. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier dapat dicapai bila memenuhi uji asumsi klasik (uji prasyarat analisis) yang terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Untuk menguji normalitas residual digunakan uji statistik nonparametik *Kolmogorov-Smirnov*. Penelitian berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$).

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidak penyimpangan korelasi yang terjadi antara residual periode t dan pada

periode t-1 (sebelumnya). Metode pengujian autokorelasi menggunakan uji *Durbin Watson*.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pendeteksi terhadap multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi, jika $VIF > 10$ maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi, namun jika $VIF < 10$ maka tidak terdapat gejala multikolinieritas (Ghozali, 2011).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah varian tidak homogen. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi syarat homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5%.

2. Analisis Rentang Skala

Menurut Sugiyono (2017) analisis rentang skala digunakan untuk mengolah data mentah berupa angka yang kemudian diartikan dalam pengertian kualitatif. Untuk mengetahui bagaimana kualitas pelayanan, kompetensi, beban kerja, dan kinerja karyawan BRI KC Kawi Malang, maka digunakan rentang skala sebagai berikut :

$$R_s = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan :

Rs = rentang skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternative jawaban

Dari rumus diatas maka didapatkan rentang skala sebagai berikut :

$$Rs = \frac{75(5-1)}{5} = \frac{300}{5} = 60$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh hasil rentang skala sebesar 60 kemudian hasil tersebut dimasukkan pada kategori rentang skala sebagai berikut :

Tabel 3.3. Interpretasi Rentang Skala Setiap Variabel

Rentang Skala	Kualitas Pelayanan	Kompetensi	Beban Kerja	Kinerja Karyawan
75 – 134	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Bagus	Sangat Rendah	Sangat Rendah
135 – 194	Tidak Baik	Tidak Bagus	Rendah	Rendah
195 – 254	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup
255 – 314	Baik	Bagus	Tinggi	Tinggi
315 – 375	Sangat Baik	Sangat Bagus	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber : Dirancang Peneliti, Oktober 2023

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi pada dasarnya studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk memberikan estimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2011). Hasil analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (kualitas pelayanan,

kompetensi, dan beban kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Standard Error
e	= Konstanta
X1	= Kualitas pelayanan
X2	= Kompetensi
X3	= Beban Kerja
b1	= Koefisien regresi variabel kualitas pelayanan
b2	= Koefisien regresi variabel kompetensi
b3	= Koefisien regresi variabel beban kerja

3.10. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini untuk membuktikan ada atau tidak pengaruh yang signifikan antara Kualitas pelayanan, Kompetensi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BRI KC Kawi Malang. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji t

Analisis uji t dilakukan untuk menguji apakah semua variabel bebas secara individu dapat memberikan pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Variabel bebas memiliki nilai t hitung terbesar merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat nilai t hitung, dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut :

$$t \text{ hitung} = \frac{b}{Sb}$$

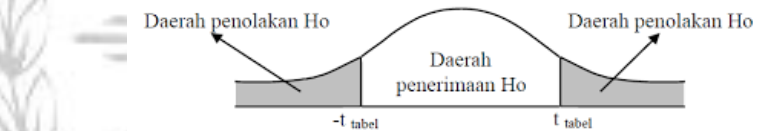
Keterangan :

b = koefisien

S_b = standar deviasi

Adapun kriteria pengujian uji t :

1. Jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependent
2. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh antara variabel



independent terhadap variabel dependent.

Kurva Uji t

2. Uji F

Uji simultan ini merupakan uji yang digunakan untuk melihat keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018).

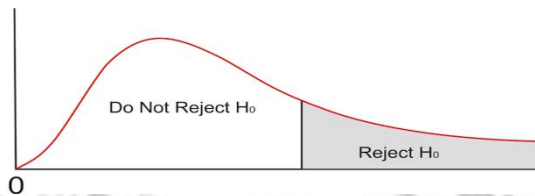
Uji F ini dapat dilakukan menggunakan kriteria apabila pengujiannya

menggunakan tingkat signifikan 0,05. Jika nilai signifikan melebihi 0,05 maka hipotesis tersebut tidak layak digunakan.

Rumus Uji F

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

Kurva Uji F



Adapun kriteria pengujian uji f :

Jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependent

Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent.

